

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Mzdy v podnikové praxi akciové společnosti Kofola
Wages in business practice of Kofola a.s. company

| | |
|--------------------------|-------------------------------|
| Student: | Adriana Novotná |
| Vedoucí diplomové práce: | JUDr. Jana Martiníková, Ph.D. |

Ostrava 2015

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Adriana Novotná**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: **Mzdy v podnikové praxi akciové společnosti Kofola**
Wages in Business Practice of Kofola a.s. company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Právní úprava mezd
3. Analýza mezd ve společnosti Kofola, a.s.
4. Zhodnocení problematiky mezd v akciové společnosti Kofola
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

HŮRKA, Petr et al. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.


NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

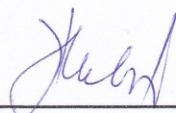
Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015


JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Přílohy
č. 1 – č. 11, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

25. 4. 2015

Markéta Adamová

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| 1. ÚVOD..... | 6 |
| 2. PRÁVNÍ ÚPRAVA MEZD | 7 |
| 2.1. Právní předpisy upravující oblast odměňování | 7 |
| 2.1.1. <i>Mzdové předpisy.....</i> | <i>7</i> |
| 2.1.2. <i>Platové předpisy.....</i> | <i>7</i> |
| 2.2. Odměňování zaměstnanců obecně..... | 7 |
| 2.2.1. <i>Odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře</i> | <i>8</i> |
| 2.2.2. <i>Odměňování zaměstnanců ve veřejné sféře</i> | <i>8</i> |
| 2.3. Zásady v oblasti odměňování..... | 8 |
| 2.3.1. <i>Zásada spravedlivé odměny</i> | <i>9</i> |
| 2.3.2. <i>Zákaz diskriminace</i> | <i>9</i> |
| 2.3.3. <i>Smluvní princip odměňování.....</i> | <i>9</i> |
| 2.4. Mzda..... | 10 |
| 2.4.1. <i>Pojem mzda</i> | <i>10</i> |
| 2.4.2. <i>Funkce mzdy</i> | <i>10</i> |
| 2.4.2.1. <i>Stimulační a motivační funkce mzdy</i> | <i>11</i> |
| 2.4.2.2. <i>Regulační funkce mzdy.....</i> | <i>11</i> |
| 2.4.2.3. <i>Kompenzační funkce mzdy</i> | <i>12</i> |
| 2.4.2.4. <i>Alimentační a sociální funkce mzdy.....</i> | <i>12</i> |
| 2.4.3. <i>Mzdové formy.....</i> | <i>13</i> |
| 2.4.3.1. <i>Časová mzda</i> | <i>13</i> |
| 2.4.3.2. <i>Úkolová mzda.....</i> | <i>14</i> |
| 2.4.3.3. <i>Akordní mzda</i> | <i>15</i> |
| 2.4.3.4. <i>Podílová mzda.....</i> | <i>15</i> |
| 2.4.3.5. <i>Provizní mzda.....</i> | <i>15</i> |
| 2.4.3.6. <i>Naturální mzda.....</i> | <i>16</i> |
| 2.4.3.7. <i>Smíšená mzda.....</i> | <i>16</i> |
| 2.4.3.8. <i>Doplňkové či nadtarifní mzdové formy</i> | <i>17</i> |
| 2.5. Ochrana mzdy | 18 |
| 2.5.2. <i>Ochrana minimální výše odměny za vykonanou práci.....</i> | <i>18</i> |
| 2.5.2.1. <i>Minimální mzda</i> | <i>19</i> |

| | |
|---|-----------|
| 2.5.2.2. Zaručená mzda..... | 21 |
| 2.5.2.3. Zákonné příplatky a doplatky..... | 23 |
| 2.5.2.4. Odměna za pracovní pohotovost..... | 27 |
| 2.5.3. Ochrana splatné odměny za vykonanou práci a její výplata | 28 |
| 2.5.3.1. Splatnost a výplata mzdy..... | 28 |
| 2.5.3.3. Ochrana splatné mzdy před neoprávněnými srážkami | 32 |
| 2.6. Odměňování vadné práce a mzdový postih | 35 |
| 2.7. Náhrada mzdy při překážkách v práci | 36 |
| 2.8. Podmínky odměňování jednotlivých zaměstnanců mzdou | 37 |
| 2.8.1. Sjednání, stanovení a určení mzdy..... | 37 |
| 2.8.2. Způsob sjednání, stanovení a určení mzdy | 38 |
| 2.8.4. Zjišťování průměrného výdělku a jeho poskytování | 39 |
| 2.8.4.1. Započitatelnost příjmů pro zjišťování průměrného výdělku | 41 |
| 2.8.4.2. Formy průměrného výdělku | 42 |
| 3. ANALÝZA MEZD VE SPOLEČNOSTI KOFOLA A. S. | 43 |
| 3.1. Charakteristika skupiny Kofola | 43 |
| 3.2. Odměňování v akciové společnosti Kofola | 43 |
| 3.2.1. Informace o odměňování zaměstnanců | 44 |
| 3.2.1.1. Informace o odměňování obsažené v pracovní smlouvě..... | 44 |
| 3.2.1.2. Informace o odměňování obsažené ve zvláštních Informacích vydávanych pro zaměstnance..... | 45 |
| 3.3. Rozdělení zaměstnanců Kofoly a.s. pro účely odměňování..... | 46 |
| 3.3. Formy mzdy využívané akciovou společností Kofola | 47 |
| 3.3.1. Časová mzda..... | 47 |
| 3.3.1.1. Měsíční časová mzda | 47 |
| 3.3.1.2. Hodinová časová mzda | 47 |
| 3.3.2. Podílová mzda | 47 |
| 3.4. Způsoby odměňování zaměstnanců..... | 48 |
| 3.4.1. Peněžní způsoby odměňování zaměstnanců | 48 |
| 3.4.1.1. Mzda a její určení Mzdovým výměrem nebo sjednání Smlouvou o mzdě | 48 |
| 3.4.1.2. Pravidla prémiování zaměstnanců..... | 51 |
| 3.4.1.3. Pravidla pro poskytování odměn zaměstnancům..... | 54 |
| 3.4.1.4. Udělování mimořádných odměn | 55 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4.1.5. Odměna za dobrý nápad | 56 |
| 3.4.1.6. Zákonné příplatky | 57 |
| 3.4.1.7. Odměna za pracovní pohotovost..... | 57 |
| 3.4.1.8. Příspěvky na závodní stravování | 57 |
| 3.4.2. Nepeněžní způsoby odměňování zaměstnanců | 57 |
| 3.4.2.1. Možnost užívání pracovních prostředků k soukromým účelům | 58 |
| 3.4.2.2. Zaměstnanecké výhody..... | 58 |
| 3.4.2.3. Benefity poskytované společností Kofola..... | 58 |
| 3.4.2.4. Prostředky poskytované ze sociálních fondů | 58 |
| 3.4.2.5. Prodloužení dovolené oproti zákonné výměře | 59 |
| 3.4.2.6. Prestiž zaměstnance v zaměstnání | 59 |
| 3.4. Mzdové sankce | 59 |
| 3.5. Srážky ze mzdy..... | 59 |
| 4. ZHODNOCENÍ PROBLEMATIKY MEZD V AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI | |
| KOFOLA | 61 |
| 4.1. Systém odměňování společnosti Kofola | 61 |
| 4.2. Mzdové výměry | 61 |
| 4.2.1. Možná rizika..... | 62 |
| 5. ZÁVĚR..... | 63 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 64 |
| SEZNAM ZKRATEK | 67 |
| PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE | |
| SEZNAM PŘÍLOH | |

1. ÚVOD

V naší zemi tvoří pracovní právo významnou část právního systému, protože jsou jeho pomocí upraveny vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, což mě vedlo k výběru tématu mé diplomové práce právě z této oblasti práva.

Cílem mé práce je na základě provedené analýzy právní úpravy oblasti odměňování a konkrétní podnikové praxe zjistit, zda jimi vytvořený mzdový systém je nebo není v souladu s jeho zákonnou úpravou, nalézt případné odchylky od této úpravy a navrhnout možná řešení.

První část mé diplomové práce se bude zabývat právní úpravou mezd, vymezením zásad uplatňovaných v oblasti odměňování, funkcí mzdy a formami odměňování závislé práce a také ochranou mzdy prostřednictvím stanovení minimální výše odměny a ochranou splatné odměny za vykonanou práci. Dále budou vymezeny pojmy minimální mzdy, zaručené mzdy, splatnosti a výplaty mzdy, způsob a podmínky výplaty mzdy, sjednání a určení mzdy, zjišťování průměrného výdělku a jeho poskytování, formy průměrného výdělku a jeho výpočet.

Praktická část mé diplomové práce bude zaměřena na implementaci teoreticky popsaných informací v praxi akciové společnosti Kofola. V této části budou vymezeny specifické podmínky odměňování zaměstnanců dané společnosti a poté budou poznatky a informace poskytnuté mně touto společností zhodnoceny.

Vzhledem k povaze pracovní činnosti provozované touto společností a rozmanitosti pracovních pozic by bylo pro firmu velice obtížné stanovovat mzdu na základě množství vytvořené produkce a výkonů, proto předpokládám, že společnost Kofola bude při odměňování svých zaměstnanců využívat nejpoužívanější formu mzdy a to mzdu časovou, která je přímo závislá na odpracované době zaměstnancem. K motivaci svých zaměstnanců nebude firma využívat odměňování pouze na úrovni minimální mzdy, ale jistě jim bude poskytovat různé odměny a prémie.

Při zpracování mé diplomové práce budu vycházet z odborných textů zabývajících se problematikou pracovního práva, odměňováním zaměstnanců, mzdovým systémem a také zákoníku práce.

K naplnění stanoveného cíle mé diplomové práce budu využívat metodu výkladu odborné literatury a legislativy ve stavu do 31. 12. 2014, dále pak metodu analýzy a komparace.

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA MEZD

2.1. Právní předpisy upravující oblast odměňování

2.1.1. Mzdové předpisy

Odměňování zaměstnanců mzdou upravují:

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“),
- **Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.**, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb..

2.1.2. Platové předpisy

Platové poměry zaměstnanců upravují:

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“),
- **Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.**, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 74/2009 Sb., nařízení vlády č. 130/2009 Sb. a nařízení vlády č. 201/2009 Sb.,
- **Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.**, katalog prací ve veřejných službách a správě.

2.2. Odměňování zaměstnanců obecně

„Odměňování zaměstnanců patří mezi základní principy pracovního práva a právní úprava odměňování je integrální součástí tohoto právního odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce.“¹

Závislá práce je zákoníkem práce definována jako „práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro

¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 294.

zaměstnavatele vykonává osobně.“² Tato práce může být vykonávána pouze v pracovněprávních vztazích, mezi které podle zákoníku práce patří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.³

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci odměna v podobě mzdy, platu nebo odměny z dohod za podmínek stanovených zejména zákoníkem práce. Všechny tři formy odměňování jsou postaveny na jednu rovinu a jsou i přes jejich značnou rozdílnost řešeny společnými ustanoveními, přesto je potřeba si uvědomit, že všechny tři termíny vyjadřují rozdílné příjmové skupiny, podléhají rozdílnému nároku na ně, jejich výplatě a proto jsou v praxi aplikovány rozdílné postupy.⁴

Odměňování zaměstnanců, jak ve veřejné sféře, tak soukromé, je komplexně upraveno v šesté části zákoníku práce.⁵

2.2.1. Odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře

V podnikatelské sféře je zaměstnanci zaměstnavatelem poskytována za práci mzda a toto odměňování vychází ze zásady „co není zakázáno, je povoleno“. Jedná se především o jednostranně kogentní ustanovení, což znamená, že zákoník práce garantuje zaměstnanci určitý minimální standard, který může být dohodou mezi stranami navýšen.⁶

2.2.2. Odměňování zaměstnanců ve veřejné sféře

Naopak odměňování ve veřejné sféře, kde poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci plat, vychází ze zásady, že plat nelze stanovit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než jak je stanoveno právním předpisem.⁷

2.3. Zásady v oblasti odměňování

² SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2014*. 10. vyd. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-848-2, str. 9.

³ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.

⁵ HŮRKA, Petr et al. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

⁶ HŮRKA, Petr et al. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

⁷ HŮRKA, Petr et al. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

2.3.1. Zásada spravedlivé odměny

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří spravedlivé odměňování zaměstnanců, protože každý z nich má ústavně zaručeno právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Tohoto práva se mohou domáhat v mezích zvláštních zákonů provádějících toto právo, kterým je právě již dříve zmiňovaný zákoník práce.⁸

2.3.2. Zákaz diskriminace

Zákoník práce paragrafem 110 ods. 1 stanovuje v oblasti odměňování rovněž zákaz diskriminace. Což znamená, že „za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“⁹

Stejnou prací se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti, náročnosti, která je konána za stejných nebo srovnatelných pracovních podmínek, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnanců a stejných pracovních výsledcích.¹⁰

2.3.3. Smluvní princip odměňování

Uplatňování smluvního principu při sjednávání mzdy je dávana přednost i právní úpravou odměňování zaměstnanců mzdou, kde je stanoveno, že mzda je sjednávána smlouvou nebo ji zaměstnavatel může stanovit vnitřním předpisem nebo ji určuje mzdovým výměrem. Zaměstnavateli však není při jednostranném sjednávání mzdových podmínek ponechána volnost neomezená, je omezen stanovenou garantovanou výší minimální mzdy.¹¹

⁸ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁹ SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2014*. 10. vyd. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-848-2, str. 65.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹¹ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

2.4. Mzda

2.4.1. Pojem mzda

Mzda je zákoníkem práce definována jako „*peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, není-li v zákoně stanoveno jinak.*“¹²

Zaměstnavatel má povinnost ohodnotit své zaměstnance mzdou za jimi vykonanou práci a to dle podmínek, jež budou stanoveny předem. Základními podmínkami, které by měli být rozhodné pro určení výše mzdy zaměstnance, jsou:

- obtížnost pracovních podmínek,
- odpovědnost zastávané pracovní pozice,
- složitost práce,
- namáhavost prováděné práce.¹³

Rozdíl mezi mzdou a platem spočívá v tom, že pojem mzda v sobě obsahuje i plnění nepeněžitého charakteru a to naturální mzdu. Dalším zásadním rozdílem je, že plat je na rozdíl od mzdy v zákoníku práce určen výčtem zaměstnavatelů, jež jej mohou poskytovat.¹⁴

Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci jiná plnění, která nejsou vyplacena za práci, jsou tato považována za nemzdová plnění. V tomto případě se pak za mzdu nebo plat nepovažují odstupné, náhrada mzdy, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů a odměna za pracovní pohotovost. Byť mohou se mzdou nebo platem úzce souviset, nelze je za ně považovat. „*Důležitá je tato charakteristika zejména pro náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku při dovolené nebo jiných překážkách v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele.*“¹⁵

2.4.2. Funkce mzdy

¹² GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Hellich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 430.

¹³ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹⁴ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 306.

Funkce mzdy zpravidla působí uvnitř pracovněprávních vztahů. Její důsledky však mohou působit i vně těchto vztahů, kde mají svůj ekonomický a společenský význam. V praxi rozlišujeme několik funkcí mzdy a všechny působí vzájemně a současně.¹⁶

2.4.2.1. Stimulační a motivační funkce mzdy

Stimulační a motivační funkce mzdy působí na chování subjektů pracovního poměru a to jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. „Její význam spočívá ve spojení určité formy mzdy s pracovním výkonem zaměstnance. Pomocí různých složek a forem mzdy zaměstnavatelé různě akceptují závislost mzdy na žádoucím výkonu práce v předpokládaném množství a kvalitě.“¹⁷

Tato funkce závisí na dosaženém vzdělání, obtížnosti a složitosti práce, popřípadě na odpovědnosti za podřízené zaměstnance, což určuje způsob stanovení mzdových náležitostí, které motivují zaměstnance ke zvyšování kvalifikace a odborné připravenosti zaměstnanců.¹⁸

Mzda se tak stává významným nástrojem, kterým může zaměstnavatel ovlivňovat chování zaměstnanců a účinně tak řídit pracovní proces.¹⁹

2.4.2.2. Regulační funkce mzdy

Tato funkce se projevuje především vně pracovněprávních vztahů a to tak, že mzda představuje tržní hodnotu nebo také tržní cenu práce u určitého zaměstnavatele. Je ovlivňována výše mzdy v závislosti na výši mzdy u konkurence, zájem občanů o určitá povolání podle možností výdělku a nepřímo je rovněž regulován i zájem lidí o určité vzdělání.²⁰

Mzda tedy částečně reguluje nabídku a poptávku po profesích, ovlivňuje

¹⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 297.

¹⁸ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁹ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

²⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

zájem budoucích zaměstnavatelů a zaměstnanců, smluvní volnost při sjednávání výše mzdy

a určitým způsobem limituje zaměstnavatele při určování mzdy svých zaměstnanců.²¹

Výše mzdy, která je nabízena, determinuje trh práce v porovnání mzdy s výší příspěvků v nezaměstnanosti a výší sociálních dávek, čímž je rovněž ovlivněna úroveň nezaměstnanosti.²²

„V makroekonomickém měřítku celkový objem mezd, které jsou vypláceny, ovlivňují koupěschopnost obyvatelstva a vývoj cen, v důsledku čehož je mzda jedním z nejvýznamnějších činitelů ve vývoji inflace.“ Vývoj mezd a příjmů zároveň determinuje sociální a politické klima ve společnosti.²³

2.4.2.3. Kompenzační funkce mzdy

Mzda kompenzuje občanům to, že svůj čas věnují výkonu práce. Její složky svou výší kompenzují také určité nevýhody, které mu z výkonu práce plynou. Může se jednat o pracovní prostředí nebo podmínky, jež má občan při výkonu své práce, obtížnost a náročnost práce, míru negativního vlivu, kterou má tato práce na zdraví a životní režim zaměstnance.²⁴

Projevuje se různými způsoby ve formě zákonem garantovaných příplatků za práci ve ztíženém prostředí, za směnnost nebo za práci v noci.

2.4.2.4. Alimentační a sociální funkce mzdy

Z tohoto hlediska mzda představuje významný činitel, který ovlivňuje životní úroveň jedince a z celospolečenského hlediska sociální klima celé společnosti.²⁵ Mzda je základním cílem, k jehož dosažení zaměstnanec do pracovněprávního vztahu vstupuje, neboť je zdrojem obživy daného zaměstnance a jeho rodiny.²⁶

²¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

²² BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

²³ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 434.

²⁴ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

²⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 312.

²⁶ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

Tuto funkci zajišťuje řada pracovněprávních institutů, kterými jsou minimální mzda, splatnost mzdy, výplata mzdy a řada dalších vyplývajících z právní ochrany mzdy.²⁷

2.4.3. Mzdové formy

*„Mzdovou formou rozumíme stanovení mechanismu propojení stanovených mzdových podmínek (výše mzdy) s pracovním výkonem zaměstnance.“*²⁸

Od svého zaměstnavatele však mohou zaměstnanci obdržet také jiné ohodnocení a to tzv. benefity, které mu jsou poskytnuty v souvislosti s jeho zaměstnáním v peněžní nebo jiné podobě, ale nejedná se o mzdu, protože přímo nesouvisí s výkonem jeho práce. Jedná se o poskytnutí odměn ve prospěch zaměstnance z důvodu životního jubilea, firemního výročí či příspěvku na dovolenou a Vánoce. Dále se může jednat o odměny stabilizační a věrnostní povahy, jako jsou odměny k odchodu do důchodu nebo při pracovním výročí zaměstnance. Jejich přesné pojmenování má pak význam pro rozpočtování prostředků na mzdy a má také dopady na určení průměrného výdělku zaměstnanců.²⁹

Obecně není zaměstnavatel při výběru mzdové sazby omezen závazným mzdovým předpisem, který by mu ukládal formu mzdy, jež musí uplatnit. Zákoníkem práce, konkrétně § 103 odst. 1 písm. k) je stanovena povinnost, nepoužívat způsobu odměňování, jehož aplikace by při zvyšování pracovních výsledků vedla k možnému ohrožení zdraví a bezpečnosti práce.³⁰

2.4.3.1. Časová mzda

Využívá se v případech, kde je možno určit výkon práce za určitý časový úsek. Tato forma mzdy je přímo závislá na odpracované době zaměstnancem.³¹

²⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

²⁸ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 312.

²⁹ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

³⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

³¹ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

Jedná se o nejpoužívanější formu, která se užívá tam, „kde množství vykonané práce nelze měřit jiným kritériem, než je doba, po kterou zaměstnanec pracuje nebo tam, kde je výkon práce závislý na chodu technologických zařízení. Používá se však i v případech speciálních a složitých činností, kdy mimořádně záleží na preciznosti práce.“³²

Časovou mzdu můžeme rozdělit na:

- **měsíční časovou mzdu** s měsíčními mzdovými tarify,
- **hodinovou časovou mzdu** s tarify stanovenými za hodinu práce.³³

2.4.3.2. Úkolová mzda

Tato forma mzdy je používána ve výrobní sféře, kde zaměstnavatel určuje normu spotřeby práce, ze které se stanoví úkolová mzda, jež je přímo závislá na počtu realizovaných výrobků a výkonů.³⁴ Zaměstnancům, kteří jsou odměňováni touto formou mzdy, je stanovena tzv. úkolová sazba na výkonovou jednotku.

Používá se tam, kde zaměstnavateli především záleží na množství produkce a zaměstnanci jsou zvýšením intenzity své práce schopni toto množství přímo ovlivnit. Zavádí se pouze tam, kde je možné určit přesné a objektivní normy výkonu, zároveň zajistit trvalý a pravidelný odvoz výrobků a přísun materiálu. U daného zaměstnavatele musí existovat přesná evidence.³⁵

„Je stanovena tarifem závislým na splnění normovaného pracovního úkolu, a to podle norem spotřeby práce, resp. jinak určeného množství práce či požadovaného tempa.“³⁶

Úkolovou mzdu je možné rozdělit na:

- **individuální úkolovou mzdu,**
- **kolektivní úkolovou mzdu,** u které je sazba za výkon stanovena, pro kolektiv zaměstnanců s volným počtem členů nebo s pevně

³² GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 447.

³³ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

³⁴ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

³⁵ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

³⁶ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1, str. 40.

stanoveným počtem členů. Mzda je následně rozdělována podle toho, jak se který člen na plnění úkolu podílel.³⁷

2.4.3.3. Akordní mzda

Jedná se o modifikaci kolektivní úkolové mzdy. Mzdová sazba je zde stanovena v závislosti na vykonání práce většího rozsahu a obsahuje další mzdová zvýhodnění

a motivační příplatky, které jsou do dané sazby zahrnuty.

V tomto případě platí, že čím dříve je práce oceňovaná akordní mzdou vykonána, tím vyšší je výdělek.³⁸

2.4.3.4. Podílová mzda

Podílová mzda se aplikuje u obchodně-provozních zaměstnanců a ve službách, kde jsou zaměstnanci účinně motivováni k tomu, aby dosahovali co nejvyšších tržeb nebo co nejvyššího obrátu.³⁹

Uplatňuje se tam, kde je zajištěno bezproblémové zásobování množstvím produkce, které odpovídá spotřebitelské poptávce.⁴⁰

„Mzda zaměstnance, odměňovaného podílovou mzdou, je určena podílem, vyjádřeným v procentech, na tržbách dosažených za prodej zboží nebo poskytované služby, vyjádřených v penězích, realizovaných za určité, většinou měsíční období.“

Tuto formu mzdy můžeme rovněž rozdělit na:

- **individuální podílovou mzdou,**
- **kolektivní podílovou mzdou.**⁴¹

2.4.3.5. Provizní mzda

Používá se u činností, kde je určeno procento z realizované zakázky. Jde

³⁷ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

³⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

³⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

⁴⁰ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁴¹ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 449.

především o realitní makléře a pojišťovací agenty.⁴²

Jedná se o určitou variantu podílové mzdy s tím rozdílem, že zde si zaměstnanec jako mzdu ponechává přímo stanovenou část dosažené tržby.

2.4.3.6. Naturální mzda

Jedná se o odměnu za vykonanou práci, která je poskytována v podobě výrobků, výkonů, prací a služeb. Zákonem je vyloučeno poskytování naturální mzdy ve formě lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek.⁴³

Tento typ mzdy může být zaměstnanci poskytován pouze s jeho písemným souhlasem, za podmínek s ním dohodnutých a alespoň ta část mzdy, která odpovídá minimální mzdě, musí být poskytována v peněžní podobě.

Naturální mzda musí být poskytována v tzv. ceně obvyklé, to je v ceně, jakou by zaměstnavatel účtoval jiným odběratelům.⁴⁴

2.4.3.7. Smíšená mzda

Mzda zaměstnance je rozdělena na dvě složky, z nich každá má jiný režim. Může se jednat o dvě varianty smíšené mzdy a to:

- **smíšenou úkolovou mzdu,**
- **smíšenou podílovou mzdu.**⁴⁵

„Tato mzdová forma se používá zpravidla u zaměstnavatelů, kteří nemají plnou jistotu obrátové či sortimentní stálosti, aby mohli odměňovat čistou podílovou mzdou nebo se rozhodnou vystačit s takto strukturovanou mzdou bez zvláštních nadstandartních složek.“⁴⁶

⁴² DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

⁴³ GAVLAS, Milan a jiní. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁴⁴ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

⁴⁵ GAVLAS, Milan a jiní. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁴⁶ GAVLAS, Milan a jiní. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 450.

2.4.3.8. Doplnkové či nadtarifní mzdové formy

Dříve popsané základní mzdové formy mohou být podle potřeby kombinovány s řadou doplňkových či nadtarifních mzdových forem, které tvoří další složku celkové mzdy zaměstnance.⁴⁷

Jedná se například o prémie individuální nebo kolektivní, výkonnostní prémie, odměny za mimořádné úkoly, osobní ohodnocení, roční podíly na zisku nebo na jiných výsledcích hospodaření.⁴⁸

Tyto mzdové složky jsou podle záměru, kterého chce zaměstnavatel jejich prostřednictvím dosáhnout, vázány na různě měřitelné nebo hodnotitelné ukazatele k jejich přiznání. „*Mohou být vyhlášeny v absolutních částkách (tzv. cílové odměny či prémie) nebo v procentech ze základu mzdového tarifu nebo jejich součtu za stanovené období – měsíc, čtvrtletí či rok (např. osobní ohodnocení zaměstnance, které se každé čtvrtletí podle výsledků jeho práce přehodnocuje)*“.⁴⁹

V podnikatelské sféře mohou zaměstnavatelé své zaměstnance bez omezení tzv. prémiovat, což vyžaduje vydání vnitřního mzdového předpisu, který bude obsahovat premiový řád s předem ujednanými podmínkami pro premiování, jako je například výše prémie příslušející premiovému zaměstnanci po splnění stanovených premiových ukazatelů. Po splnění takto daných podmínek mají zaměstnanci na prémie zákonný nárok.⁵⁰

„*Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.*“⁵¹

Pro vznik nároku na získání odměny na rozdíl od prémie nejsou konkrétní pravidla dána předem a jsou zaměstnanci vypláceny až na základě vykonané práce a individuálního zhodnocení. Na odměny tak zpravidla nevzniká právní nárok.⁵²

„*Rozlišujeme několik druhů odměn (za mimořádný pracovní výkon, za záchranu života či majetku apod.), přičemž specifické a tradiční postavení mají*

⁴⁷ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁴⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁴⁹ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 451.

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁵¹ SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2014*. 10. vyd. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-848-2, str. 70.

⁵² BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

odměny při životních a pracovních jubileích.“ Samozřejmě i zde se mohou vyskytovat vnitřní mzdové předpisy, které budou upravovat zásady pro výplatu odměn a podmínky jejich poskytování.⁵³

Zaměstnavatel si může v případě nadtarifních mzdových forem rovněž stanovit mzdové sankce za porušení pracovních povinností, neomluvenou absenci apod., které mu následně umožňují krácení či odejmutí doplňkové složky mzdy, na kterou by měl zaměstnanec jinak nárok.⁵⁴

2.5. Ochrana mzdy

Mzdě je především z důvodu alimentární funkce mzdy poskytována určitá speciální právní ochrana. Při ochraně mzdy v českém pracovním právu vycházíme z mezinárodní ochrany a to především z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy.⁵⁵

Principy obsažené v této Úmluvě se promítají i do českých vnitřních právních norem. Vnitrostátní zákonodárství ochraňuje mzdu také tím, že stanovuje způsoby, kterými se vyhláší minimální mzda vládou, kterou je možné kolektivní smlouvou navýšit. Dále je stanovena povinná minimální výše některých příplatků ke mzdě, minimální výše náhrad mzdy nebo minimální výše odměny za pracovní pohotovost.⁵⁶

Na ochraně mzdy se dále podílí zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.⁵⁷

2.5.2. Ochrana minimální výše odměny za vykonanou práci

Ochranu minimální výše odměny za vykonanou práci je možno rozdělit do dvou oblastí a to na:

- ochranu minimální výše odměny za práci, které musí zaměstnanec vždy dosáhnout,

⁵³ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 313.

⁵⁴ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

- ochranu splatné odměny za práci, tedy mzdy zaměstnancem již dosažené.⁵⁸

„Ochrana minimální výše odměny za vykonanou práci je platnou právní úpravou zajišťována prostřednictvím:

- *zákonné výše minimální mzdy,*
- *minimální výše zaručení mzdy,*
- *minimálního rozsahu a výše příplatků a*
- *minimální výše odměny za pracovní pohotovost.“*⁵⁹

2.5.2.1. Minimální mzda

Institut minimální mzdy je v České republice uplatňován od začátku devadesátých let a vychází z ochranné funkce mzdy. Je jím založena povinnost sjednání či stanovení mzdy na určité minimální výši a omezuje tak smluvní volnost stran pracovněprávních vztahů při rozhodování o výši mzdy, pokud je sjednávána na základě jednostranného právního úkonu.⁶⁰

Základní právní úprava minimální mzdy je stanovena zákoníkem práce a její výše je upravována prostřednictvím příslušného Nařízení vlády. S přihlédnutím k aktuálnímu vývoji spotřebitelských cen a mezd, tak vláda činí většinou k 1. lednu.⁶¹

Minimální mzda je zákoníkem práce v § 111 stanovena jako „nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3.“⁶² Pro tento účel se do minimální mzdy nezapočítává příplatek za noční práci, mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v sobotu a v neděli.⁶³

Pokud mzda obsahuje části, které jsou splatné za období delší než měsíční, jako jsou například čtvrtletní prémie, budou zúčtovány až při jejich výplatě v měsíci,

⁵⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁵⁹ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 456.

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁶¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

⁶² SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2014*. 10. vyd. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-848-2, str. 65.

⁶³ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

kdy byly vyplaceny a v měsíci jejich splatnosti budou rovněž porovnány s výší minimální mzdy.⁶⁴

Ve své podstatě minimální mzda představuje „*nástroj obecné ochrany její společensky uznávané minimální výše, tedy jakousi sociální pojistku, zaručující obecně zaměstnanci za výkon práce alespoň minimální příjem, který bývá označován jako minimální cena práce, v evropské právní teorii také obecnou ochranou před hmotnou nouzí*“. Takto koncipovanou ochranou minimální mzdy je umožněno, aby zákonodárce mohl v určitých případech tuto ochranu redukovat až o 50% a to v případech, kdy je určitá skupina zaměstnanců zajištěna i z jiných zdrojů, jako je například invalidní důchod.⁶⁵

„Při stanovení výše minimální mzdy se výrazně projevuje alimentační funkce mzdy, neboť její výše by měla zabezpečovat slušnou minimální životní úroveň samostatně žijícího příjemce minimální mzdy za výkon práce.“⁶⁶

Výše základní sazby minimální mzdy byla stanovena na 9 200 Kč za měsíc nebo 55 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin nebo na 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu pro zaměstnance, jež jsou poživateli invalidního důchodu.⁶⁷

V případě, že se zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě dohodnou na kratší pracovní době nebo pokud zaměstnanec v měsíci neodpracoval všechny směny, bude mu výše měsíční sazby minimální mzdy přepočtena (zkrácena) v jeho konkrétním případě podle odpracované doby.⁶⁸

Pokud bude v pracovní smlouvě sjednána mzda nižší než minimální, je pracovní smlouva v tomto ujednání neplatná.⁶⁹

V případě, že mzda zaměstnance nedosáhne úrovně minimální mzdy, musí povinně zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci tzv. doplatek do minimální mzdy, který odpovídá rozdílu mezi skutečnou výší měsíční mzdy zaměstnance a výší zákonné minimální mzdy, není přitom rozhodující, proč byla mzda daného

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁶⁵ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 457.

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 309.

⁶⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. MPSV [20.2.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

⁶⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁶⁹ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

zaměstnance nižší než stanovená minimální mzda.⁷⁰

Nařízením vlády vyhlášená výše minimální mzdy může být navýšena kolektivní smlouvou, což se velice často děje a to především v odvětvích, kde je vyšší průměrná mzda. Vzhledem k § 122 odst. 1 ZPr může být toto uplatněno pouze v kolektivních smlouvách zaměstnavatelů, jež provozují podnikatelskou činnost.⁷¹

Protože na značnou část zaměstnanců se však žádná kolektivní smlouva nevztahuje, existuje z tohoto důvodu institut minimální zaručené mzdy.⁷²

2.5.2.2. Zaručená mzda

Zaručená mzda představuje mzdu nebo plat, na níž vzniklo zaměstnanci právo dle ZPr., vnitřního předpisu, smlouvy, mzdového nebo platového výměru.⁷³ Jedná se o další ochranu minimální výše odměny za práci, v tomto případě na rozdíl od minimální mzdy za práci druhově vymezenou.⁷⁴

„Nejnižší úroveň zaručené mzdy v podobě jejich minimálních tarifů zakotvuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., které současně stanoví i pravidla pro zařídění podle skutečně zaměstnancem vykonávaného druhu práce.“⁷⁵

Každý zaměstnavatel je povinen při odměňování zaměstnance zjistit skupinu, do které patří, porovnáním skutečně vykonané práce zaměstnancem s uvedenými charakteristikami. Nařízením je pak k daným skupinám prací přiřazen jeden z osmi tarifních stupňů, které tvoří soustavu minimálních tarifů zaručené mzdy.⁷⁶

Takto vládním nařízením stanovená minimální hranice zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance, kteří nemají mzdu sjednánu v kolektivní smlouvě a dále pak na zaměstnance sféry rozpočtové, jimž je poskytován plat.⁷⁷

Jak již bylo výše zmíněno, stanovuje *„nejnižší úroveň zaručené mzdy nařízení*

⁷⁰ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.

⁷¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁷² BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁷³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

⁷⁴ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁷⁵ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 458.

⁷⁶ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatků ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tedy stejné nařízení vlády, které stanoví i minimální mzdu.“⁷⁸ Je rozděleno do osmi stupňů, tedy nejnižších úrovní zaručené mzdy, které jsou stanoveny pro 40 hodinovou týdenní pracovní dobu a které jsou stanoveny podle namáhavosti, složitosti a odpovědnosti práce, která je vykonávána tak,⁷⁹ aby „maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy“.⁸⁰

Tab. 2.1. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu

| Skupina prací | Nejnižší úroveň zaručené mzdy | |
|---------------|-------------------------------|---------------|
| | v Kč za hodinu | v Kč za měsíc |
| 1. | 55,00 | 9 200 |
| 2. | 60,70 | 10 200 |
| 3. | 67,00 | 11 200 |
| 4. | 74,00 | 12 400 |
| 5. | 81,70 | 13 700 |
| 6. | 90,20 | 15 100 |
| 7. | 99,60 | 16 700 |
| 8. | 110,00 | 18 400 |

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ze dne 6. prosince 2006 [online]. MPSV [17.2.2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006

Pro tyto účely se do mzdy, stejně jako u minimální mzdy, nezapočítávají mzda za práci přesčas, příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci ve

⁷⁸ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 310.

⁷⁹ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 310.

svátek, příplatky za práci v sobotu a neděli a práci v noci.⁸¹

Pokud skutečná mzda zaměstnance nedosáhne po odečtení mzdy za práci přesčas a dalších zákonných příplatků alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek do její výše.⁸²

Zaručená mzda se vyplácí za odpracovanou dobu, pokud je pracovní doba kratší nebo existují neodpracované směny, zaručená mzda se odpovídající měrou krátí.⁸³

„Jedná se o ochranu nepodkročitelné výše možné a nikoliv skutečné mzdy, i ona může být podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění určitých skupin zaměstnanců snížena až o 50 %, ovšem pouze v případech, stanovených kogentně citovaným vládním nařízením.“⁸⁴

V praxi vedou stanovené nejnižší úrovně zaručené mzdy zaměstnavatele podnikatelské sféry k tomu, aby tvořili vlastní mzdové systémy zaručující zaměstnancům vyšší mzdy než tyto zaručené minimální.⁸⁵

2.5.2.3. Zákonné příplatky a doplatky

Zákonné příplatky

V rámci kompenzační funkce mzdy je zaměstnancům zákonnou úpravou garantováno určité minimální navýšení odměny za práci v době, kdy ji vykonává v zatěžujících nebo znevýhodňujících podmínkách nebo je výkonem práce narušena doba pracovního volna. Za takovou práci jsou nástrojem, který slouží k realizaci zvýšení odměny za práci právě tzv. zákonné příplatky.⁸⁶

Jsou upraveny zákoníkem práce a jedná se o příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v noci, příplatek za práci v sobotu a neděli, příplatek za práci ve ztíženém prostředí.

Stanovená minimální zákonná sazba mzdového zvýhodnění nesmí být

⁸¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

⁸² GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁸³ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁸⁴ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 459.

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁸⁶ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

zaměstnavatelem podkročena, může být vnitřními předpisy nebo smluvními ujednáními pouze rozšiřována.⁸⁷

Odměňování práce přesčas

Podle mezinárodních smluv musí být práce přesčas finančně pro zaměstnance výhodnější a pro zaměstnavatele zdražena, což vyplývá z výjimečnosti dané práce, která je konána na základě domluvy a souhlasu zaměstnavatele nebo jeho příkazu a to nad předem stanovenou a rozvrženou týdenní pracovní dobu.⁸⁸

Pokud je zaměstnanec odměňován mzdou a pracuje přesčas a za tuto dobu nečerpá náhradní volno, má nárok mimo mzdy také na příplatek v minimální výši 25 % průměrného výdělku za dobu, kterou pracuje nad rámec své pracovní doby.⁸⁹

V podnikatelské sféře bývá v praxi přesčasový příplatek ujednaný v kolektivní smlouvě nebo vnitřním mzdovým předpise diferencován tak, že v pracovních dnech je obvykle nižší a to na úrovni zákonného minima a v dny pracovního klidu vyšší, tedy zpravidla ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku.⁹⁰

„Za určitých předpokladů je možno dohodnutou mzdu se zaměstnancem považovat za již zohledňující případnou práci přesčas do určitého limitu, která se tedy již samostatně neplatí a není za ni ani možno poskytnout náhradní volno.“ Zákoník práce tedy není pro podnikatelskou sféru zakázáno v pracovní nebo kolektivní smlouvě sjednat mzdu, jež bude do stanoveného hodinového limitu zahrnovat také přesčasové příplatky. Je však nutné dodržet roční limity pro schválení nebo nařízení práce přesčas dle § 114 odst. 3 ZPr). V době trvání náhradního volna poskytnutého za práci přesčas zaměstnanci náleží nezkrácená mzda a jedná se o tzv. placené volno nebo volno neplacené v případě, že zaměstnanec již mzdu za vykonanou práci přesčas obdržel například u mzdy úkolové či podílové.⁹¹

⁸⁷ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁸⁹ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

⁹⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁹¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 314.

Zaměstnanci, který je odměňován mzdou a vykonává práci ve svátek, náleží dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou, může mu zaměstnavatel namísto náhradního volna poskytnout příplatek ve výši minimálně 100 % průměrného výdělku.⁹²

Případné náhradní volno musí být zaměstnanci poskytnuto do konce třetího kalendářního měsíce, který následuje po vykonání práce ve svátek, pokud se však zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na pozdějším termínu náhrady. Během této doby přísluší zaměstnanci náhrada mzdy odpovídající výši průměrného výdělku.⁹³

V případě, že svátek připadl na obvyklý pracovní den zaměstnance a ten v tento den nepracoval, jeho mzda se nekrátí a nepřísluší mu tedy žádná náhrada, což platí pro případy, kdy zaměstnanec v důsledku toho, že ve svátek nepracoval, nepřichází

o žádnou mzdu. „*Pokud by tomu bylo opačně, příslušela by mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (např. při úkolové nebo podílové mzdě) nebo ve výši části průměrného výdělku za část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku (např. při smíšené mzdě).*“⁹⁴

Pokud svátek připadne na dobu nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, nepřísluší mu žádná mzda ani její náhrada, protože by v tento den práci nevykonával, i kdyby svátek nebyl.⁹⁵

Den svátku trvá 24 hodin, zpravidla od 0:00 hodin do 24:00 hodin a činnost vykonávaná v této době je považována za práci sváteční. „*Nemusí tomu však být vždy, neboť u zaměstnavatelů s nočními směny začíná den pracovního klidu, a tudíž i svátek hodinou odpovídající nástupu noční směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první (§ 91 odst. 5 ZPr).*“ V případě, že první směna nastupuje v 6:00 hodin ráno, pak doba svátku začíná v tuto hodinu a končí

⁹² GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁹³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 315.

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

následující den v 6:00 hodin ráno.⁹⁶

Odměňování za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnancům pracujícím ve ztíženém prostředí je vyplácen příplatek, který má zaměstnance zvýhodňovat oproti ostatním, kteří v tomto prostředí nepracují a kompenzovat jim práci v takovém prostředí. Tento příplatek má rovněž vést zaměstnavatele ke zlepšování pracovního prostředí pomocí technických a jiných opatření.⁹⁷

Pokud je zaměstnanec odměňován mzdou a pracuje v obtížném a zdraví škodlivém prostředí je mu garantována mzda s příplatkem nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy.⁹⁸

Pro účely odměňování a stanovení výše daného příplatku je vymezeno ztížené pracovní prostředí v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., které jej definuje jako prostředí, „ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.“⁹⁹ V tomto prostředí se vyskytují infekce, hluk, chemické škodliviny atd..

Odměňování za práci v noci

Je-li nutná práce v noci, „pracovněprávní předpisy poskytují zaměstnancům pracujícím v noci zvláštní ochranu včetně povinného finančního zvýhodnění této práce.“ Výše tohoto příplatku se odvíjí od pracovního zařazení zaměstnance a výše jeho mzdy. Zákoník práce § 78 odst. 1 písm. k je noční práce pro účely odměňování vymezena jako práce od 22 hodin večer do 6 hodin ráno.¹⁰⁰

Pokud je zaměstnanec odměňován mzdou a pracuje v noci, přísluší mu

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 315.

⁹⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁹⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁹⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ze dne 6. prosince 2006* [online]. MPSV [17.2.2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 318.

dosažená mzda, která je zvýšena nejméně o 10 % průměrného výdělku.¹⁰¹

Odměňování práce v sobotu a v neděli

Pro podnikatelskou sféru byl od roku 2007 zaveden povinný příplatek za práci vykonávanou v sobotu a neděli, kdy zaměstnanci přísluší dosažená mzda zvýšená o minimální příspěvek ve výši 10 % průměrného výdělku, který zaměstnanci přísluší bez ohledu na to, zda v tuto dobu vykonává práci obvyklou dle rozvržené pracovní doby nebo koná práci přesčas.¹⁰²

Zákonné doplatky

Odměňování jiné než sjednání práce

Pokud je zaměstnanec ze zákonných důvodů převeden na jinou práci, přísluší mu doplatek ke mzdě. Pokud nedosahuje dosavadní výše mzdy, je zaměstnavateli zákonem stanovena povinnost poskytnout zaměstnanci tzv. doplatek do výše průměrného výdělku.¹⁰³

Problematiku převedení zaměstnance na jinou práci upravuje § 41 ZPr.

2.5.2.4. Odměna za pracovní pohotovost

Jedná se o zvláštní plnění, jež není mzdou, platem ani příplatkem. Tuto odměnu dostává zaměstnanec, kterému je mimo pracovní dobu v době odpočinku nařízena pohotovost.¹⁰⁴

Zaměstnanec v době pracovní pohotovosti nevykonává žádnou práci, a proto mu za ni nepřísluší žádná mzda, ale musí být v této době připraven se k jejímu výkonu dostavit na výzvu zaměstnavatele a musí tedy strpět omezení svého volného

¹⁰¹ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹⁰² BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁰³ GAVLAS, Milan a jiní. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁰⁴ GAVLAS, Milan a jiní. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

času. Z tohoto důvodu je mu tato doba kompenzována finančně.¹⁰⁵

Minimální výše odměny je právní úpravou stanovena na nejméně 10 % průměrného výdělku zaměstnance.¹⁰⁶ Pokud zaměstnanec v době pracovní pohotovosti nastoupí do práce, jedná se již o výkon práce, za který mu náleží mzda. Zpravidla jde o výkon práce, jež je konána nad rámec rozvržené pracovní doby, proto mu přísluší také příplatek za práci přesčas.¹⁰⁷

2.5.3. Ochrana splatné odměny za vykonanou práci a její výplata

Ochrana tzv. splatné mzdy spočívá v ochraně odměny za práci zaměstnancem již dosažené, na jejíž výplatu vznikl zaměstnanci nárok podle právní úpravy odměňování práce jako plnění za vykonanou práci.¹⁰⁸

2.5.3.1. Splatnost a výplata mzdy

*„Mezi významné prvky chránící mzdu patří institut splatnosti mzdy, kterým se realizuje subjektivní právo zaměstnance na včasné poskytnutí mzdy. Tímto institutem je mzda chráněna jak před neoprávněným zásahem zaměstnavatele (např. odsunování poskytnutí mzdy v důsledku upřednostňování jiných nutnějších plateb ze strany zaměstnavatele)“, tak ve spojení s institutem výplaty mzdy před zásahem třetí osoby, jako je vyplacení mzdy osobě jiné než zaměstnanci.*¹⁰⁹

Mzda je splatná poté, co zaměstnanec práci pro zaměstnavatele vykonal. Zaměstnavatel, který již práci obdržel, se tak v závazkovém vztahu stává dlužníkem zaměstnance, kterému je povinen poskytnout příslušné protiplnění za odvedenou práci.¹¹⁰

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁰⁶ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹⁰⁷ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁰⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁰⁹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 325.

¹¹⁰ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

Nejzazší termín splatnosti mzdy je zákonem stanoven tak, že mzda je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo, tzn. pozadu za měsíční období. Tato doba je pro zaměstnance s ohledem na význam termínu výplaty mzdy příliš neurčitá, proto je zaměstnavateli v rámci tohoto období zákonem stanovena povinnost sjednat v individuální smlouvě se zaměstnancem konkrétní pravidelný termín její výplaty.¹¹¹

Tato povinnost zaměstnavatele je prolomena v případech, kdy:

- Zaměstnanec čerpá v době výplaty mzdy dovolenou, je pak zaměstnavatel povinen mu mzdu vyplatit na jeho žádost ještě před nástupem na dovolenou. Pokud mu v tom brání technika výpočtu mezd, je povinen mu vyplatit přiměřenou zálohu a další část mzdy je povinen vyplatit zaměstnanci nejpozději v nejbližším výplatním termínu, který následuje po dovolené.
- Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem končí, zaměstnavatel má povinnost vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu, která byla splatná za měsíční období, v den ukončení pracovního poměru. Jestliže mu v tom brání technika výpočtu mzdy, je povinen mu ji vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném výplatním termínu, jež následuje po dni skončení daného pracovního poměru.¹¹²

Obvykle bývá ve vnitřním předpisu zaměstnavatele den výplaty mzdy stanoven na dvanáctý den v kalendářním měsíci. V případě, že tento den připadne na svátek či sobotu nebo neděli, bude mzda splatná následující pracovní den.¹¹³

„Konkrétní termín výplaty, stanovený v rámci pracovněprávní úpravy splatnosti mzdy, má ještě další významy, zejména v případě, že zaměstnavatel v tomto termínu mzdu nevyplatí, zaměstnavatel se ocitá v prodlení se všemi důsledky, včetně práva na úrok z prodlení ve výši stanovené občanskoprávními předpisy.“¹¹⁴

¹¹¹ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹¹² DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹¹³ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 326.

V případě platební neschopnosti zaměstnavatele a nedodržení termínu výplaty mzdy, se mohou jeho zaměstnanci dostat do nepříjemné životní situace. Pro snížení těchto dopadů byl přijat zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a změně některých zákonů.

Podle tohoto zákona může zaměstnanec uplatnit svůj nárok na vyplacení mzdy, pokud byl na zaměstnavatele podán návrh na prohlášení konkursu a je v platební neschopnosti. Tyto podmínky musejí být splněny současně.¹¹⁵

Nárok na vyplacení mzdy může uplatnit zaměstnanec zaměstnavatele pracující v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti, ale také bývalý zaměstnanec, pokud ukončil pracovní poměr v době šesti měsíců před podáním návrhu na prohlášení konkursu. „*Celková výše mzdových nároků uplatňovaných zaměstnancem je však limitována částkou, která je dána výší průměrné mzdy v národním hospodářství za uplynulý rok. Výše nároků za jeden měsíc nesmí překročit jeden a půl násobek této částky.*“¹¹⁶

Nárok na úhradu nevyplacené mzdy musí zaměstnanec uplatnit u úřadu práce, který pak prověřuje všechny potřebné náležitosti a následně zajistí výplatu příslušné částky příkazem peněžnímu ústavu. Riziko nevyplacených mezd tedy dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele přechází do určité výše na stát, který je v tomto případě zastupován úřadem práce, jež jednotlivé pohledávky zaměstnanců přihlásí v konkursním řízení vedeném při jejich zaměstnavateli. Pokud následně zaměstnavatel nenavrátil finanční prostředky, úřad práce bude vyplacení mzdových nároků uplatňovat u soudu.¹¹⁷

Způsob a podmínky výplaty mzdy

Zaměstnavatel je povinen k výplatě a převzetí mzdy vytvořit organizační podmínky, protože právní úprava vychází z toho, že převzetí mzdy zaměstnancem je součástí pracovněprávních vztahů a zároveň ze zásady, že se mzdou může v zásadě

¹¹⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů [online]. MPSV [22.2.2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z118_2000

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 327.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

disponovat jen zaměstnanec sám.¹¹⁸

Mzda se vyplácí v zákonných penězích (české koruny) a to v pracovní době a na pracovišti. Jestliže zaměstnanec pracuje v zahraničí, lze mu po dohodě poskytnout mzdu nebo jen její část v cizí měně, v případě že je k ní Českou národní bankou vyhlášen kurz devizového trhu nebo přepočítací poměr. Pro výpočet mzdy se užije kurz ČNB, který je platný v den, kdy zaměstnavatel pro účel výplaty mzdy nakupuje cizí měnu.¹¹⁹ Těmto zaměstnancům jsou po dobu výkonu práce v zahraničí poskytovány náhrady dle zákoníku práce, jako například stravné.¹²⁰

Současnou právní úpravou výplaty mzdy je jednoznačně stanoveno:

- „pokud zaměstnavatel má zájem na bezhotovostní výplatě mzdy či platu, může tak být dohodnuto se zaměstnancem v pracovní nebo jiné smlouvě (§ 142 odst. 3 a §143 odst. 1 ZPr),
- zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, může se rozhodnout sám a zasílat mzdu či plat zaměstnanci, např. šekem či poštovní poukázkou (§ 142 odst. 4 Zpr).“¹²¹

Nejběžněji využívaným způsobem výplaty mzdy zaměstnanci je poukázání tzv. čisté mzdy tedy mzdy po provedení všech srážek zaměstnavatelem bezhotovostní platbou dohodnutou v pracovní smlouvě a to na jeden platební účet stanovený zaměstnancem, který pak nemá možnost jednostranně odstoupit od tohoto způsobu výplaty.¹²²

Mzda může být zaměstnavatelem vyplácena pouze do vlastních rukou zaměstnance, pokud se zaměstnanec sám nerozhodne jinak a plnou mocí nestanoví osobu jinou nebo zákoník práce tuto zásadu určitým způsobem neprolomil.¹²³

Zaměstnavatel může mzdu vyplatit jiné osobě pouze:

- po předložení písemné plné moci vystavené zaměstnancem,

¹¹⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹¹⁹ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹²⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹²¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 329.

¹²² BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹²³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

- na základě pravomocného rozhodnutí soudu osobě, která se tímto oprávněním prokáže,
- v případě smrti osobám a v rozsahu stanoveným zákoníkem práce,
- pokud byl rozhodnutím soudu zaměstnanec zbaven plně nebo pouze zčásti způsobilosti k právním úkonům a toto rozhodnutí zahrnuje rovněž zákaz či omezení disponovat s penězi.¹²⁴

Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnanci zaměstnavatel povinen poskytnout písemný doklad, který bude obsahovat informace o všech složkách mzdy a učiněných srážkách z jeho mzdy. Pokud ho o to zaměstnanec pořádá je rovněž povinen mu předložit všechny podklady, které sloužily k jejímu výpočtu.¹²⁵

2.5.3.3. Ochrana splatné mzdy před neoprávněnými srážkami

Mzda vypočtená zaměstnanci za měsíc, není ještě určena k výplatě a nazýváme ji mzdou hrubou. Z této mzdy jsou ještě sraženy srážky ze mzdy a tato je určena k výplatě a označujeme ji jako mzdou čistou.¹²⁶

*„Srážky se provádějí nejen ze mzdy či platu, ale i z náhrad mezd a platu, z odměn za pracovní pohotovost, z odstupného, z odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jiných příjmů od zaměstnavatele (§ 145 odst. 2 ZPr).“*¹²⁷

Srážky ze mzdy lze provést jen:

- v případech uvedených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem,
- po uzavření dohody o srážkách ze mzdy v písemné formě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,
- v souvislosti s úhradou členských příspěvků zaměstnance, jež je členem odborů, pokud tak bylo sjednáno v kolektivní smlouvě nebo jiné určité smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou

¹²⁴ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹²⁵ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 323.

organizací a souhlasí s tím zaměstnanec.¹²⁸

Jestliže není uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy, může zaměstnavatel provést srážku ze zaměstnancova příjmu pouze v případech, které jsou uvedeny v § 147 odst. 1 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je rovněž povinen srazit za mzdy zaměstnance peněžní částky, jež odpovídají výkonu rozhodnutí nařízených soudem, správním úřadem nebo soudním exekutorem dle občanského soudního řádu.¹²⁹

K tomu aby zaměstnavatel mohl dané srážky ze mzdy zaměstnance provést, je potřeba splnit podmínku průkaznosti skutečnosti, na základě které vznikla zaměstnanci povinnost sražené částky uhradit. V případě, že je mzda postižena několika souběžnými srážkami, je pořadí těchto srážek ze mzdy upraveno podrobně zákoníkem práce.¹³⁰

*„Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu, těmito podmínkami se řídí u pohledávek, pro které byl soudem, soudním exekutorem, správcem daně nebo orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku nařízen výkon rozhodnutí, pořadí jednotlivých pohledávek“ (§ 148 odst. 2).*¹³¹ Můžeme je v zásadě dělit na pohledávky přednostní a nepřednostní. Za pohledávky přednostní považujeme:

- pohledávky daní a poplatků,
- pohledávky výživného,
- pohledávky náhrady za příspěvek na výživu dítěte,
- pohledávky náhrady přeplatků na dávkách důchodového pojištění,
- pohledávky náhrady škody způsobené ublížením na zdraví poškozenému,
- pohledávky náhrady škody způsobené úmyslným trestným činem.¹³²

¹²⁸ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

¹²⁹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹³⁰ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹³¹ SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2014*. 10. vyd. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-848-2, str. 73.

¹³² BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

Specifické postupy při provádění srážek

Pro plátce mzdy vyplývá součinnost a povinnost při provádění přednostních srážek ze zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu a z § 313 písm. f) ZPr.¹³³

Pokud dojde k nahromadění přednostních srážek ve stejný čas, určí pořadí jednotlivých srážek soud. „*Absolutní přednost mají vždy pohledávky výživného, tzn., požádá-li o to plátce mzdy, oprávněný nebo povinný; soud určuje, jaká výše částky a kterému oprávněnému bude ze mzdy povinného sražena.*“ Plátce mzdy může danou sraženou částku zaslat soudu a ten ji poté rozdělí sám mezi oprávněné.¹³⁴

Zaměstnavatel má vůči soudu či správnímu orgánu, jež vydal pravomocné rozhodnutí, oznamovací povinnost v případě, že z čisté mzdy zaměstnance nemůže být uspokojen oprávněný, anebo může být uspokojen jen z části.

Další povinností zaměstnavatele je při změně zaměstnání povinného informovat nového zaměstnavatele o provádění srážek ze mzdy.¹³⁵ Poslední plátce mzdy tak musí při skončení pracovního poměru do zápočtového listu uvést všechny informace

o prováděných srážkách. Poté má povinnost učinit oznámení vůči soudu, ve kterém budou obsaženy informace o tom, kdy byl ukončen pracovní poměr s povinným a vyúčtování srážek, jež byly za dobu jeho pracovního poměru učiněny.

Nový zaměstnavatel musí bez zbytečného odkladu ve srážkách pokračovat a oznámit soudu nástup povinného do zaměstnání.

V případě, že povinný nastoupí do zaměstnání ještě u jiného zaměstnavatele, musí si tento vyžádat od zaměstnavatele hlavního potvrzení o tom, zda jsou ze mzdy povinného prováděny srážky. Tento zaměstnavatel však nebude provádět srážky bez předchozího vyjádření soudu.¹³⁶

¹³³ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹³⁴ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2, str. 110.

¹³⁵ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

¹³⁶ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

Srážky při oddlužení zaměstnance tzv. osobní bankrot

Jestliže je zaměstnanec předlužen, může na sebe podat návrh na oddlužení u příslušného insolvenčního soudu (§ 398 odst. 3 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku). Soud následně dlužníkovi vystaví splátkový kalendář, který může být maximálně na dobu 5 let a stanoví mu povinnost splácet dluhy na úrovni přednostních pohledávek ze svých příjmů. Insolvenční soud následně zašle toto rozhodnutí zaměstnavateli, jež bude ze mzdy příslušnou částku srážet a odvádět ji přímo insolvenčnímu správci. *„V průběhu těchto srážek ze mzdy v rámci osobního bankrotu nemůže zaměstnavatel již srážet jiné částky než ty, které se týkají pohledávek v rámci oddlužení.“*¹³⁷

2.6. Odměňování vadné práce a mzdový postih

Odměňování vadné práce zaměstnanců záleží na vnitřní právní úpravě odměňování daného zaměstnavatele. *„Pro všechny zaměstnance bez rozdílu, podle kterého právního předpisu jsou odměňováni, platí však pracovněprávní předpisy, podle kterých odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“*¹³⁸ Zaměstnanec může způsobenou škodu napravit tím, že zaměstnavateli zaplatí skutečnou škodu v penězích nebo také uvedením věci v předchozí stav například tak, že vadný výrobek opraví na svůj náklad prací, za kterou neobdrží mzdu.¹³⁹

V České republice je zakázáno ukládat za porušení pracovních povinností či chybně odvedenou práci pokuty. Naopak mzdový postih lze uplatňovat v závislosti na mzdové formě používané zaměstnavatelem různými způsoby.

V případě, že v důsledku vadné práce dochází ke krácení mzdy, musejí být důvody rozhodné pro její snížení uvedeny ve vnitřním mzdovém předpise či

¹³⁷ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2, str. 111.

¹³⁸ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 320.

¹³⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

kolektivní smlouvě (například nedodržení technologických postupů a předpisů, porušení bezpečnosti práce, nedostatečná údržba stroje apod.) a také při tomto krácení musí zaměstnavatel dodržet předpisy o minimální mzdě.¹⁴⁰

V takových případech se jedná o výpočet mzdy s ohledem na kvantitativní a kvalitativní výsledky práce zaměstnance, nikoli o pokuty a srážky ze mzdy.¹⁴¹

2.7. Náhrada mzdy při překážkách v práci

Náhradu mzdy poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci především při překážkách v práci. „Protože náhrada mzdy tuto nahrazuje, nemůže být za stejnou dobu současně poskytována mzda a náhrada mzdy – obě plnění se vzájemně vylučují.“¹⁴²

Za překážky v práci považujeme dobu, kdy zaměstnanec z různých důvodů ve stanovené pracovní době nepracuje a může se jednat o překážky, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Na straně zaměstnance se jedná například o nařízenou karanténu, dobu mateřské či rodičovské dovolené, dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo přestávky ke kojení. Naopak za překážky v práci na straně zaměstnavatele zákoník práce považuje prostoje a přerušení práce způsobené povětrnostními vlivy nebo nemožnost přidělovat zaměstnanci práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků.¹⁴³

Pro účely odměňování můžeme překážky v práci dělit na placené a neplacené. Pokud se při překážkách v práci poskytuje pracovní volno a náhrada mzdy se poskytne v zásadě ve výši průměrného výdělku s výjimkou některých překážek v práci za strany zaměstnavatele. „Pokud nebyl při nezaviněném prostoji zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku, a pokud nebyl převeden na jinou práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, přísluší mu náhrada mzdy

¹⁴⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁴¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁴² ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1, str. 95.

¹⁴³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

*nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku. “*¹⁴⁴

Pokud budou v písemné dohodě, jež uzavře zaměstnavatel s odborovým orgánem, vymezeny závažné provozní důvody, v důsledku kterých nemůže být zaměstnanci dočasně přidělována práce, může zaměstnavatel výši náhrady mzdy zaměstnanci stanovit na nejméně 60 % průměrného výdělku. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku poskytnout na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele.¹⁴⁵

*„Po dobu přestávek v práci na jídlo a oddech náhrada mzdy nepřísluší žádná, po dobu dovolené přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, rovněž tak za nevyčerpanou dovolenou (§ 222 Zpr). “*¹⁴⁶

2.8. Podmínky odměňování jednotlivých zaměstnanců mzdou

Zákonná úprava v systému odměňování zaměstnanců mzdou rozlišuje při úpravě podmínek poskytování mzdy pojmy sjednání, stanovení a určení mzdy.

2.8.1. Sjednání, stanovení a určení mzdy

V režimu mzdy je právní úpravou upřednostňováno její sjednání, tedy její smluvní zakotvení v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě. Zaměstnavateli je však umožněno mzdu stanovit také jednostranně podle vnitřního mzdového předpisu nebo ji určit mzdovým výměrem.¹⁴⁷

Se souhlasem zaměstnance je možné mu vedle peněžitého plnění poskytnout za předem dohodnutých podmínek také plnění formou naturální mzdy, jako jsou výrobky, výkony, práce a služby. Plátcem musí být zabezpečeno, aby byly naturální požitky přiměřené prospěchu a osobní potřebě zaměstnance a byly rovněž

¹⁴⁴ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 321.

¹⁴⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁴⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 321.

¹⁴⁷ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

započítávány ve správné a přiměřené hodnotě.¹⁴⁸

2.8.2. Způsob sjednání, stanovení a určení mzdy

Stanovením mzdy rozumíme „*stanovení mzdového systému a výše mzdy až po její přiznání jednotlivému zaměstnanci, uvedené v § 113 odst. 1 ZPr.*“ Způsoby stanovení mzdy můžeme rozdělit na:

- **smluvní mechanismy**, mezi které řadíme sjednání mzdy v kolektivní smlouvě nebo v jiné dohodě mezi zaměstnavatelem a odbory, či sjednání mzdy v pracovní nebo jiné individuální smlouvě,
- **nesmluvní mechanismy**, jež zahrnují stanovení mzdy vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo určení mzdy mzdovým výměrem.¹⁴⁹

V uvedených případech v rámci smluvních mechanismů jde o dvoustranný právní úkon, pomocí kterého se určí výše mzdy v podnikatelské sféře pomocí konsenzu daných smluvních stran. Ke sjednání mzdy prostřednictvím nesmluvních mechanismů dochází jednostranným právním úkonem, který stanovuje výši mzdy jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele.¹⁵⁰

Často se mzda zaměstnance skládá ze tří zdrojů, kterými jsou:

- základní mzda, jež je určena v pracovní smlouvě,
- příplatky za práci přesčas a práci ve ztíženém pracovním prostředí, jejichž výše je uvedena v kolektivní smlouvě,
- prémie, které obdrží podle podmínek stanovených prémiovým řádem obsaženým ve vnitřním mzdovém předpisu.¹⁵¹

„*Z hlediska právní vymahatelnosti mají smluvní způsoby určení mzdy přednost před nesmluvními. Zaměstnavatel nemůže svým vnitřním předpisem ani individuálním rozhodnutím zrušit či změnit smluvní závazek.*“¹⁵²

Jak již bylo výše zmíněno, je zákoníkem práce při sjednávání mzdy

¹⁴⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁴⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1, str. 48.

¹⁵⁰ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁵¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁵² ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1, str. 49.

upřednostňován smluvní princip a to její sjednání v pracovní nebo kolektivní smlouvě. Toto zaměstnavateli není nijak přikázáno, ale zákoník práce však určuje bezpodmínečně § 113 odst. 3, aby mzda byla sjednána nebo písemně stanovena ještě před výkonem samotné práce, za níž mzda přísluší.¹⁵³

*„Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.“*¹⁵⁴

V případě, že je zaměstnanci mzda určována dle vnitřního mzdového předpisu upravujícího její poskytování, má zaměstnavatel povinnost umožnit mu, aby mohl do tohoto předpisu nahlížet.¹⁵⁵

Způsob změny sjednaných mzdových podmínek musí odpovídat způsobu, jakým ke sjednání či určení mzdy došlo. Byla-li mzda sjednána v pracovní či kolektivní smlouvě, nemůže být změněna bez souhlasu druhé strany a to odborové organizace nebo zaměstnance. Pokud však byla mzda určena na základě vnitřního mzdového předpisu, neplatí podmínka souhlasu druhé strany a zaměstnavatel jej může změnit pouze na základě svého rozhodnutí. *„Mzda stanovená zaměstnanci mzdovým výměrem, který vychází zpravidla z obsahu kolektivní smlouvy či vnitřního mzdového předpisu, se může měnit kdykoliv podle rozhodnutí zaměstnavatele, který mzdový dekret vydává, nesmí se však tak dít se zpětnou účinností.“*¹⁵⁶

Zaměstnanec musí vždy před výkonem sjednaného druhu práce znát své mzdové podmínky, jejich dohoda či pouhé ústní informace nestačí, musí se vždy jednat o písemný dokument.¹⁵⁷

2.8.4. Zjišťování průměrného výdělku a jeho poskytování

¹⁵³ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁵⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1, str. 66.

¹⁵⁵ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁵⁶ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 307.

¹⁵⁷ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

Institut průměrného výdělku je velmi frekventovaným pojmem v řadě ustanovení zákoníku práce a proto má v pracovněprávních vztazích významné místo. Výše průměrného výdělku se odvíjí od skutečně dosažených příjmů určitého zaměstnance.¹⁵⁸

Zákoník práce paragrafy 351 – 362 poskytuje podrobnou právní úpravu, která je rozhodující pro zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.¹⁵⁹

Průměrný výdělek je užíván především:

- při překážkách v práci, kdy je zaměstnavateli zákonem uložena povinnost hmotně zabezpečit zaměstnance náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části,¹⁶⁰
- jako základ pro výpočet nároků zaměstnance na doplatky (doplatek za převedení na jinou práci z důvodu karantény), příplatky (příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci přesčas) a odměny za pracovní pohotovost,
- pro určení minimální a maximální hranice nároků zaměstnance jako je odstupné při rozvázání pracovního poměru,
- při sankčních opatřeních (pro určení výše smluvní pokuty při porušení závazku, jež vyplývá z konkurenční doložky),
- „*při limitování náhrady škody jak při odpovědnosti zaměstnance (např. náhrada škody z titulu obecné odpovědnosti zaměstnance nesmí přesáhnout čtyř a půl násobek průměrného výdělku zaměstnance), tak při odpovědnosti zaměstnavatele (např. náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance činí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského)*“,¹⁶¹
- jako základ pro výpočet nároků navazujících na pracovněprávní

¹⁵⁸ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁵⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

¹⁶⁰ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁶¹ BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 330.

vztahy (výše podpory v nezaměstnanosti, vyměřovací základ pro výpočet dávek nemocenského pojištění apod.),

V rámci rozhodného období zjišťujeme průměrný výdělek k prvnímu dni prvního měsíce následujícího po rozhodném období a to kalendářnímu čtvrtletí a takto stanovený vyměřovací základ, kterým je hrubá mzda za uplynulé čtvrtletí, jež je předcházející čtvrtletí, pro které se průměrný výdělek určuje, vydělíme pracovní dobou skutečně odpracovanou za dané čtvrtletí.¹⁶² Z toho vyplývá, že zaměstnavatel zjišťuje výši průměrného výdělku každého zaměstnance k 1.1., 1.4., 1.7. a k 1.10. v kalendářním roce.¹⁶³ Toto neplatí u zaměstnanců, u nichž bylo uplatněno konto pracovní doby, kde je pak rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.¹⁶⁴

„Znamená to, že průměrný výdělek na I. čtvrtletí zjistíme z rozhodného období IV. čtvrtletí, průměrný výdělek na II. čtvrtletí zjistíme z rozhodného období I. čtvrtletí“ (§ 354 ZPr) „Stanovený průměrný výdělek v rozhodném období nelze v průběhu čtvrtletí, na které se průměrný výdělek stanovil, měnit“ a pro stanovení průměrného výdělku platí konstantní veličiny:

- hrubá mzda dosažení za rozhodné období,
- předchozí čtvrtletí neboli rozhodné období,
- v rozhodném období skutečně odpracovaná doba.¹⁶⁵

2.8.4.1. Započitatelnost příjmů pro zjišťování průměrného výdělku

„Pro zjištění výše průměrného výdělku se započítávají ty složky mzdy nebo platu, které zaměstnavatel zúčtuje zaměstnanci za skutečný výkon práce.“ Z toho vyplývá, že kromě mzdy se do započitatelného příjmu zahrnou také prémie, odměny a příplatkové složky účtované zaměstnanci zaměstnavatelem za kvalitně odvedenou

¹⁶² DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹⁶³ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁶⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

¹⁶⁵ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2, str.96.

nebo mimořádnou práci. V případě, že zaměstnavatel odměňuje zaměstnance také prostřednictvím naturální mzdy, bude následně vyjádřena v peněžní podobě prostřednictvím ceny obvyklé a započtena pro účely určení průměrného výdělku do hrubé mzdy zaměstnance.¹⁶⁶

Z předchozího vyplývá, že do započitatelného příjmu zaměstnance se při stanovení výše průměrného výdělku nebudou účtovat plnění, která jsou zaměstnavatelem zahrnována do hrubé mzdy zaměstnance, ale nemají podobu mzdy za jeho pracovní výkon, jako jsou náhrada mzdy, plnění věrnostního či stabilizačního charakteru.¹⁶⁷

2.8.4.2. *Formy průměrného výdělku*

Průměrný hodinový výdělek

Je zjišťován prioritně a „zjistí se ze součtu vyměřovacích základů zaměstnance v rozhodném období, kdy výsledek se vydělí skutečně odpracovanou dobou (hodinami). Takto zjištěný průměrný výdělek se pak zaokrouhlí na dvě desetinná místa.“¹⁶⁸

Průměrný měsíční výdělek

Průměrný výdělek můžeme rovněž zjišťovat jako měsíční. „Pokud má být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin, připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.“¹⁶⁹

¹⁶⁶ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2, str. 96.

¹⁶⁷ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

¹⁶⁸ DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2, str. 97.

¹⁶⁹ GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 474.

3. ANALÝZA MEZD VE SPOLEČNOSTI KOFOLA A. S.

3.1. Charakteristika skupiny Kofola

Tato část mé diplomové práce bude zaměřena na analýzu mezd akciové společnosti Kofola. Jedná se o jednoho z nejvýznamnějších producentů nealkoholických nápojů působícího v České republice, Slovenské republice, Polsku a Rusku.¹⁷⁰

Portfolio této firmy obsahuje 276 produktů, jako jsou například tradiční československý kolový nápoj s originální recepturou, pramenitá voda Rajec, energetický nápoj Semtex, dětské nápoje Jupík, sirupy Jupí, Vinea, hřejivé nápoje Natelo či čerstvé ovocné a zeleninové šťávy Ugo. Prostřednictvím licence pak vyrábí a distribuují RC Colu, Oranginu a Pickwick a zajištěním distribuce pro společnost Rauch získali 170 nových nápojů.¹⁷¹

Skupinu Kofola tvoří:

- Kofola S. A. – Kutno (PL)
- Kofola ČeskoSlovensko a. s., Ostrava (CZ)
- Kofola a. s. – Krnov, Mnichovo Hradiště (CZ)
- Kofola a. s. – Rajecká Lesná (SK)
- OOO Megapack – Moskva (RU)
- UGO Trade s. r. o. – Krnov (CZ)
- Santa trans spol. s r. o. – Krnov (CZ).¹⁷²

V mé diplomové práci se zaměřím pouze na společnost Kofola a.s. se sídlem v Krnově.

3.2. Odměňování v akciové společnosti Kofola

Akciová společnost Kofola je podnikem působícím v podnikatelské sféře a jak již bylo v předchozím textu zmíněno, odměňuje zde zaměstnavatel své zaměstnance

¹⁷⁰ O FIRMĚ KOFOLA 2015 [online]. [19.2.2014]. Dostupné z: <http://firma.kofola.cz/obsah/profil-spolecnosti>

¹⁷¹ O FIRMĚ KOFOLA 2015 [online]. [19.2.2014]. Dostupné z: <http://firma.kofola.cz/obsah/profil-spolecnosti>

¹⁷² O FIRMĚ KOFOLA 2015 [online]. [19.2.2014]. Dostupné z: <http://firma.kofola.cz/obsah/struktura-firmy>

za vykonanou práci mzdou, která může být dohodou mezi nimi navýšena nad stanovený minimální standard, jež je zaměstnanci garantován zákoníkem práce.

V akciové společnosti Kofola neexistuje odborová organizace a z tohoto důvodu se zde neuplatňuje kolektivní smlouva. Výše mzdy je tak určena mzdovým výměrem nebo sjednána Smlouvou o mzdě.

3.2.1. Informace o odměňování zaměstnanců

Zaměstnavateli je zákoníkem práce stanovena povinnost ohodnotit vykonanou práci zaměstnance za podmínek, které budou předem stanoveny. Tuto povinnost společnost Kofola splňuje a Mzdový výměr či Smlouvu o mzdě vystavuje zaměstnanci ještě před uzavřením pracovní smlouvy.

Každý zaměstnanec je řádně seznámen se mzdovými podmínkami, za nichž bude práci pro zaměstnavatele vykonávat, což stvrzuje jednak podpisem samotné pracovní smlouvy, ale také podpisem tzv. adaptačního programu, který je rozdělen do několika částí:

- **Informační adaptace Personální oddělení** probíhá jako první a v jejím rámci je právě zaměstnanec seznámen s veškerými potřebnými informacemi, vztahujícími se k odměňování jím vykonané práce. Je informován o výši jeho základní mzdy, zda se jedná o mzdu hodinovou či měsíční, o výši prémie a jakými pravidly se řídí jejich vyplácení atd..
- **Informační adaptace Výrobní oddělení,**
- **Adaptace na střediscích,**
- **Hodnocení adaptačního období,** které probíhá až po uplynutí zkušební doby zaměstnance.

3.2.1.1. Informace o odměňování obsažené v pracovní smlouvě

Prvotní informace o výši mzdy zaměstnance jsou stanoveny již samotnou pracovní smlouvou uzavřenou mezi společností Kofola a jejich zaměstnancem. Tato ujednání jsou obsažena v II. části této smlouvy, kde je zaměstnanec informován o tom, že mu za jeho vykonanou práci přísluší mzda, jejíž výše je stanovena

v samostatném Mzdovém výměru nebo Smlouvě o mzdě. Podpisem pracovní smlouvy tak zaměstnanec stvrzuje, že byl před jejím uzavřením se Mzdovým výměrem nebo Smlouvou o mzdě řádně seznámen.

Mzdový výměr nebo Smlouvu o mzdě obdrží zaměstnanec při podpisu pracovní smlouvy se zaměstnavatelem v den nástupu do zaměstnání, čímž akciová společnost Kofola splňuje podmínku, jež je stanovena zákoníkem práce a to vydání Mzdového výměru nebo Smlouvy o mzdě nejpozději v den uzavření pracovní smlouvy.

Zaměstnanec je pracovní smlouvou zavázán nesdělovat ostatním zaměstnancům informace o výši své mzdy nebo mzdy jiného zaměstnance. Nedodržení tohoto závazku je považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Podpisem pracovní smlouvy zaměstnanec souhlasí s tím, aby mzda splatná během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, byla vyplacena v řádném termínu výplaty mzdy.¹⁷³

3.2.1.2. Informace o odměňování obsažené ve zvláštních Informacích vydávaných pro zaměstnance

Zaměstnavatel při vzniku pracovního poměru vydává svým zaměstnancům tzv. Informace pro zaměstnance, které obsahují základní informace, jež jsou pro zaměstnance užitečné při nástupu do nového zaměstnání. Mimo jiné obsahují také ujednání o splatnosti a výplatě mzdy.

Je stanoveno, že mzda je splatná po vykonání práce, za kterou zaměstnanci přísluší a to v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž vznikl nárok na mzdu. V souvislosti s povinností zaměstnavatele sjednat se zaměstnancem konkrétní pravidelný termín výplaty mzdy je tento společností Kofola stanoven na 15. den kalendářního měsíce, a pokud toto datum připadne na sobotu, neděli nebo svátek, bude výplatní termín mzdy stanoven na bezprostředně předcházející pracovní den.¹⁷⁴

Zákoníkem práce je zaměstnavateli umožněna bezhotovostní výplata mzdy za předpokladu, že se takto se zaměstnancem dohodne. Tohoto společnost Kofola

¹⁷³ Vzor 1 – Pracovní smlouva

¹⁷⁴ Vzor 2 – Informace pro zaměstnance

využívá a při podpisu pracovní smlouvy je se zaměstnancem sepsáno prohlášení, v němž uvede jeden bankovní účet, na který mu zaměstnavatel ve stanoveném termínu poukáže mzdu. Toto je využíváno u většiny zaměstnanců a pouze u čtyřech zaměstnanců je stále mzda vyplácena v hotovosti.¹⁷⁵

Zaměstnavatel vydává zaměstnanci při měsíčním vyúčtování mzdy písemný doklad (tzv. výplatní pásku), jež obsahuje údaje o jednotlivých složkách mzdy a o všech provedených srážkách.¹⁷⁶

3.3. Rozdělení zaměstnanců Kofoly a.s. pro účely odměňování

Pro účely odměňování má společnost Kofola rozděleny zaměstnance do několika skupin, z nichž každá má nastaven specifický způsob odměňování. Pro každou takto vytvořenou skupinu je stanovena vlastní směrnice, podle které jsou její zaměstnanci odměňováni. Tyto pak tvoří základ pro vystavení jednotlivých Mzdových výměrů pro dané skupiny zaměstnanců nebo Smlouvy o mzdě. Neexistuje zde tedy jednotný předpis, jenž by byl platný pro všechny zaměstnance.

Jedná se celkem o čtyři skupiny, mezi které patří:

- *Vrcholové vedení akciové společnosti Kofola* reprezentované finančním ředitelem, operačním ředitelem, obchodním ředitelem aj.,
- *THP pracovníci*, u kterých se ve většině případů jedná o vedoucí pracovníky a patří zde oblasti, jako jsou například:
 - **administrativa** (pracovníci recepce, personálního oddělení či účetnictví),
 - **výroba** (Line leader - vedoucí linky),
 - **jakost** (QC leader - vedoucí laboratoře),
 - **logistika** (vedoucí směny),
 - **obchod** (ASM manažer),
- *Dělníci - výrobní* (pracovníci provozu),
 - **režijní** (skladníci),
- *Obchodní zástupci*.

¹⁷⁵ Vzor 3 – Prohlášení

¹⁷⁶ Vzor 2 – Informace pro zaměstnance

3.3. Formy mzdy využívané akciovou společností Kofola

Společnost Kofola využívá při odměňování svých zaměstnanců dvě mzdové formy a to:

- **mzdu časovou,**
- **a mzdu podílovou.**

Naturální mzda se v akciové společnosti Kofola neuplatňuje.

3.3.1. Časová mzda

Mzda časová je užívána pro všechny skupiny zaměstnanců, kromě obchodních zástupců. Přestože se jedná o výrobní podnik, nelze zde stanovit mzdu na základě počtu realizovaných výrobků či výkonů, tedy mzdu úkolovou, protože je produkováno rozdílné množství výrobků v době sezóny, kdy v letních měsících je vyráběno mnohem více nápojů než mimo sezónu, v důsledku čehož by byli zaměstnanci odměňováni nižší mzdou, což by mohlo způsobit zvýšenou fluktuaci zaměstnanců.

3.3.1.1. Měsíční časová mzda

Měsíční časovou mzdou je odměňováno vrcholové vedení společnosti Kofola a THP pracovníci, u kterých není možné určit výkon práce za hodinový časový úsek.

3.3.1.2. Hodinová časová mzda

Hodinovou časovou mzdou jsou v akciové společnosti Kofola odměňováni dělníci a to jak výrobní tak režijní.

3.3.2. Podílová mzda

Naopak obchodní zástupci jsou v této společnosti odměňováni individuální podílovou mzdou, jež je dána podílem na tržbách vyjádřených v procentech, které jsou realizovány na základě prodaných výrobků.

3.4. Způsoby odměňování zaměstnanců

Při odměňování zaměstnanců rozlišuje společnost Kofola peněžní a nepeněžní formy.

3.4.1. Peněžní způsoby odměňování zaměstnanců

3.4.1.1. Mzda a její určení Mzdovým výměrem nebo sjednání Smlouvou o mzdě

Při stanovení mzdy je zaměstnavatel omezen výší minimální zaručené mzdy stanovené nařízením vlády č. 576/2006 Sb., které určuje její výši pro jednotlivé pracovní pozice a skutečná mzda zaměstnance tak po odečtení zákonných příplatků nesmí být nižší než tato hranice. Splnění této podmínky má akciová společnost Kofola ošetřeno tím, že již základní mzdy zaměstnanců jsou vždy vyšší než minimální zaručená mzda stanovená tímto nařízením.

Skladba mzdy zaměstnance je dána základní mzdou, která je stanovena jako hodinová nebo měsíční, dle zastávané pozice ve společnosti a dále prémie, které představují nenárokovou složku mzdy.

Mzdový výměr

K dnešnímu dni eviduje společnost Kofola 358 mzdových výměrů, které jsou vždy vystavovány v souladu s pracovní smlouvou, jež je uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že ve společnosti je při uzavírání pracovního poměru využíván předem vytvořený vzor pracovní smlouvy, ve kterém se následně upravují jen některé informace týkající se informací o zaměstnanci, druhu vykonávané práce, dne nástupu do zaměstnání či místa výkonu práce, má akciová společnost Kofola vytvořeny také vzory Mzdových výměrů pro jednotlivé pracovní pozice, které pak upravují dle konkrétních podmínek odměňování daného zaměstnance. Liší se tedy pouze v úvodních informacích o zaměstnanci a jeho pracovní pozici, výši určené mzdy a prémie za základní mzdy.

Je určován pro všechny pracovní pozice mimo vrcholový management firmy, se kterým Kofola a.s. uzavírá Smlouvu o mzdě.

V jeho úvodu jsou obsaženy informace o odměňovaném zaměstnanci, jako jsou jméno, příjmení a datum jeho narození. Poté následují údaje o výši základní mzdy, zda se jedná o mzdu hodinovou nebo měsíční a o výši prémie ze základní mzdy a to zda se jedná o prémie měsíční, kvartální či roční.

Ve mzdovém výměru jsou rovněž obsaženy informace o tzv. pobídkové složce mzdy, která představuje prémie poskytované zaměstnavatelem za posuzované období, jež jsou závislé na splnění stanovených cílů zaměstnancem.

Akciová společnost Kofola má stanoven tzv. premiový ukazatel „osobní úkoly, projekty“, který vyjadřuje úroveň zabezpečení úkolů a plnění povinností vyplývajících z obecně závazných právních předpisů, soustavy vnitřních pravidel, stanoveného popisu pracovní pozice, pokynů příslušného vedoucího zaměstnance, jako jsou například plnění cílů jakosti, úroveň využívání svěřeného majetku, úroveň organizace práce, úroveň plnění úkolů a požadavků na zlepšení, daných hodnotícími rozhovory a plnění stanovených projektů. V rámci tohoto ukazatele se prémie nepřizná, jestliže byl zaměstnanec v posuzovaném období písemně upozorněn na neuspokojivé pracovní výsledky dle § 52 písm. f) zákoníku práce nebo na porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Účinnost mzdového výměru je vždy do okamžiku vydání nového mzdového výměru, protože každý rok jsou se zaměstnanci podepisovány mzdové výměry nové a platí vždy od 1.4. daného roku.¹⁷⁷

Smlouva o mzdě

Společnost Kofola eviduje celkem 27 Smluv o mzdě, jež jsem uzavírány s vrcholovým managementem a každý rok je sjednávána smlouva nová. Také v této situaci využívá Kofola a.s. předem vytvořený vzor smlouvy, jež následně upravuje dle podmínek stanovených pro daného zaměstnance, se kterým danou smlouvu uzavírá. To se týká sjednání výše základní mzdy, která je pro tuto skupinu zaměstnanců sjednávána jako základní měsíční mzda a také výše celkové prémie.

¹⁷⁷ Vzor 4 – Mzdový výměr

Smlouvu o Mzdě tvoří:

- **úvod** – ve kterém jsou vymezeny smluvní strany, jež danou smlouvu uzavírají. Za společnost Kofola je určena osoba, jež ji v dané věci zastupuje, a dále následují obvyklé informace o zaměstnanci, jako jsou jméno, příjmení či pracovní pozice, kterou zaměstnanec ve společnosti zastává.
- **článek 1 (Smluvní mzda)** – obsahuje ujednání o výši sjednané mzdy a údaj o její účinnosti. Dále pak informace o prémii, která může být stanovena v souladu s podmínkami článku 2.
- **článek 2 (Pobídková složka mzdy – prémie)** – zde je stanovena procentuální výše prémie, která je pro skupinu zaměstnanců, kterým je výše mzdy sjednána Smlouvou o mzdě, určena jako prémie roční a bude tedy vypočtena ze součtu základních mezd vyplacených zaměstnanci za období stanovené danou smlouvou. Celková výsledná výše prémie, jež bude takto vypočtena, je závislá na splnění cílů, tedy na naplnění tzv. finančního ukazatele EBITDA CS, jehož jednotlivé složky jsou vždy uvedeny v příloze této smlouvy. Je stanovena minimální hodnota tohoto ukazatele, od níž se bude prémie vyplácet, pokud jí nebude dosaženo, nepřísluší zaměstnanci prémie žádná. Příloha obsahuje rovněž další hodnoty tohoto ukazatele, pro něž je vždy stanovena odpovídající výše prémie, která bude následně danému zaměstnanci vyplacena po jejím dosažení. Roční zúčtování prémie se pak provede po absolvování periodického ročního hodnocení zaměstnanců a další podmínky vztahující se k premiím jsou obsahem směrnice „Pravidel odměňování“.
- **článek 3 (Závěrečná ustanovení)** – obsahuje informace o tom, kdy zaniká právo zaměstnance na prémii, ujednání o vypořádání premií pro případy, kdy zaměstnanec skončí pracovní poměr se zaměstnavatelem.

Změny a doplňky podmínek sjednaných ve Smlouvě o mzdě mohou být provedeny pouze po vzájemné dohodě obou stran a musí být sjednány písemně formou dodatku.

Smlouva o mzdě je vždy sjednávána na dobu určitou, a jestliže po skončení platnosti smlouvy nedojde k dohodě o smlouvě nové, je zaměstnanci mzdové zařazení na další období stanovena mzdovým výměrem.

Tato smlouva je sepisována ve dvou vyhotoveních, přičemž každá ze smluvních stran přebírá jedno vyhotovení.¹⁷⁸

3.4.1.2. Pravidla prémiování zaměstnanců

Vzhledem k různorodosti stanovených úkolů a cílů, kdy časový horizont jejich plnění je stanoven rozdílně, jsou v akciové společnosti Kofola prémie rozděleny v závislosti na zastávané pozici zaměstnance na:

- **měsíční**, které se vztahují například na výrobní dělníky,
- **kvartální** náležející administrativě,
- **roční**, které přísluší primárně zaměstnancům, se kterými je mzda sjednána ve Smlouvě o mzdě.

Jednotlivé podmínky vztahující se k prémie jsou obsaženy v Pravidlech odměňování zaměstnanců, která jsou sestavena pro každou skupinu zaměstnanců zvlášť.

Pravidla odměňování zaměstnanců

Pokud zaměstnavatel vyplácí svým zaměstnancům prémie, musí vydat vnitřní mzdový předpis, který určuje podmínky pro prémiování zaměstnanců a stanovení prémiových ukazatelů, které musejí být splněny pro přiznání prémie. Tento předpis se ve společnosti Kofola nazývá Pravidla odměňování zaměstnanců.

Jsou stanovována pro každý úsek společnosti Kofola zvlášť a účelem těchto pravidel je stanovit jasná a transparentní pravidla pro odměňování zaměstnanců. Pravomoc upravovat a měnit tento dokument má vrcholový management a vedoucí HR oddělení. Tento dokument stanovuje podmínky poskytování prémie zaměstnanců akciové společnosti Kofola.

V daných pravidlech jsou stanoveny maximální výše prémie pro jednotlivé pracovní pozice a také kritéria, která přísluší těmto pracovním pozicím a dle kterých je vypočítána výše prémie.

Pravidla udělování prémie a způsob jejich dosažení jsou pak pro každou skupinu zaměstnanců určeny zvlášť. Jedná se o tzv. tabulky KPI (Key Performance

¹⁷⁸ Vzor 5 – Smlouva o mzdě

Indicator), jež jsou vždy přílohou daných Pravidel odměňování zaměstnanců, na které se daná tabulka KPI vztahuje. Jsou každý rok revidovány a schvalují se po společné poradě plant manažerů a operačních ředitelů skupiny Kofola. Poté jsou s těmito pravidly seznámeni všichni pracovníci včetně personálního oddělení, následně jsou oficiálně vydány, zveřejněny a jejich platnost je vždy stanovena na jeden rok do vydání nových pravidel KPI.

Klíčové ukazatele výkonnosti KPI jsou základním prvkem systému pro měření výkonnosti a pomáhají firmě dosahovat stanovených cílů. V souvislosti s cíli společnosti, jež byly pro daný rok stanoveny a v rámci neustálého zlepšování se mění stanovené hodnoty KPI, které mají vliv na odměňování zaměstnanců v oblasti pohyblivé složky jejich mzdy.

Prémie v plné výši obdrží zaměstnanec až po splnění všech podmínek stanovených pro jejich přiznání. Pokud však nebudou naplněny, jsou zaměstnanci prémie v poměrné části kráceny v závislosti na nesplněných úkolech dle kritérií KPI. Toto se však nemusí vždy týkat pouze jednotlivce, ale také celé skupiny zaměstnanců, pokud například není výrobou stanovená efektivita práce dosažena, budou prémie kráceny celému kolektivu zaměstnanců, jež se na jejím dosažení podílel. Znamená to, že pokud bude dosažená efektivita práce například pouze 45 %, bude zaměstnancům přiznána prémie pouze ve výši 15 % z celkové výše prémie, které by mohli dosáhnout, kdyby bylo dosaženo stanovené efektivy práce.

Pokud dojde zaměstnancem například k porušení pracovní kázně, nesplnění pracovních úkolů, porušení bezpečnosti práce či neomluvené absenci v práci, bude mu výplata prémie odepřena v plné výši, v případě, že s nebude jednat o tak závažná porušení, které by zaměstnavatele vedla k rozvázání pracovního poměru s daným zaměstnancem.

Udělení a snížení prémie schvaluje vždy nadřízený pracovník zaměstnance. Tento následně na základě KPI tabulky stanoví výši prémie příslušející danému zaměstnanci vzhledem k plnění stanovených úkolů a data dosadí do mzdové tabulky, v níž je vypočtena konečná výše prémie zaměstnance. Ta je poté postoupena mzdové účetní, která na jejím základě zodpovídá za výpočet konečné mzdy, jež bude po provedení veškerých srážek poukázána na bankovní účet zaměstnance.

Každý zaměstnanec je průběžně informován o výsledcích kritérií stanovených KPI tabulkami pro přiznání prémie na informačních tabulích.

Informace o prémiech obsažené ve Mzdovém výměru

V mzdovém výměru zaměstnance jsou obsaženy informace o celkové výši prémie a jejích jednotlivých složkách.

Prémie zaměstnanců pracujících ve skladu

Zaměstnanci skladů mají stanovenou jednotnou výši celkové prémie 40 %, jejíž složení se liší dle zastávané pozice:

- **vedoucí skladu** - efektivita skladu
 - WCM,
 - dodržování fixních nákladů,
 - servis level,¹⁷⁹
- **vedoucí směny** - dodržování fixních nákladů,
 - čistota, WCM,
 - efektivita skladu,
 - servis level,¹⁸⁰
- **skladník MTZ a skladník MIX** - čistota, WCM,
 - servis level,
 - efektivita skladu,^{181 182}
- **řidič kyvadla** - WCM,
 - servis level,
 - efektivita skladu.¹⁸³

Výše prémie, které může zaměstnanec v rámci jejich jednotlivých složek dosáhnout, se u daných pozic liší. Zaměstnanci skladů mají jako jediní stanoven ještě tzv. docházkový bonus, který krátí prémie podle počtu dní pracovní neschopnosti zaměstnance i v případě, že naplní všechny výše uvedené složky prémie. Pokud je pracovní neschopnost zaměstnance delší než 20 dní, je daný zaměstnanec bez nároku

¹⁷⁹ Vzor 6 – Mzdový výměr vedoucí skladu

¹⁸⁰ Vzor 7 – Mzdový výměr vedoucí směny

¹⁸¹ Vzor 8 – Mzdový výměr skladník MTZ

¹⁸² Vzor 9 – Mzdový výměr skladník MIX

¹⁸³ Vzor 10 – Mzdový výměr řidič

na KPI's.

Prémie zaměstnanců pracujících v administrativě

Zaměstnanci oddělení administrativy mají stanovenou jednotnou výši celkové prémie 25 %, která je rozdělena na dvě části, z nichž prémie do výše 18 % je stanovena jako čtvrtletní prémie ze součtu základních mezd vyplacených zaměstnanci za příslušné kalendářní čtvrtletí, jež bude zaměstnanci vyplacena vždy v následujícím měsíci po ukončení hodnotícího období. Další část 7 % je prémie roční ze součtu základních mezd vyplacených zaměstnanci za období předcházejícího kalendářního roku a bude splatná ve výplatě za měsíc březen následujícího roku.

Celková vypočtená prémie pak tvoří 100 % a je závislá na splnění cílů, které jsou přílohou mzdového výměru. Čtvrtletní prémie jsou závislé na splnění personálních úkolů a roční prémie jsou stejně jako u Smlouvy o mzdě závislé na splnění finančního ukazatele EBITDA CS.¹⁸⁴

3.4.1.3. Pravidla pro poskytování odměn zaměstnancům

Pro úpravu této oblasti je ve společnosti Kofola vytvořena směrnice pod názvem Pravidla pro poskytování odměn při pracovních a životních výročích a při odchodu do důchodu.

Účelem těchto pravidel je stanovení mezí pro poskytování odměn při jubileích zaměstnance či ostatních událostech. Za dodržování této směrnice je odpovědný každý vedoucí zaměstnanec v rozsahu svých kompetencí při řízení zaměstnanců a také oddělení HR.

Životní jubilea

Zaměstnanci, kteří splní podmínku odpracování alespoň jednoho roku ve společnosti Kofola, obdrží ke dni svého životního jubilea odměnu. Jejich výše se liší dle dosaženého věku zaměstnance a jsou vypláceny ve věku 40, 50, 55, 60 let.

Pracovní jubilea

¹⁸⁴ Vzor 11 – Mzdový výměr administrativa

Po odpracování určité doby u společnosti tato přiznává svým zaměstnancům odměny, které jsou postupně navyšovány s přihlédnutím k délce doby, jež zaměstnanec u společnosti strávil. Jsou poskytovány po odpracování 5, 10, 15, 20 let.

Odchod do důchodu

Zaměstnanci, který odchází do starobního nebo invalidního důchodu přiznává akciová společnost Kofola odměnu ve výši 1 násobku průměrného měsíčního výdělku, je-li jejích zaměstnancem minimálně jeden rok nebo 2 násobku průměrného měsíčního výdělku, je-li zaměstnancem více než pět let.

Ostatní příspěvky

Kofola a.s. poskytuje svým zaměstnancům odměny také v případě narození dítěte, svatby zaměstnance či darování krve.¹⁸⁵

3.4.1.4. Udělování mimořádných odměn

V tomto případě se opět jedná o nenárokovou složku mzdy, jež není zaměstnancům vyplácena na žádném pravidelném základě. O přiznání mimořádné odměny opět rozhoduje vedoucí pracovník daného zaměstnance s přihlédnutím k mimořádným pracovním výsledkům, práci přesčas při velké nemocnosti ve firmě či opravě stroje, čímž společnosti daný zaměstnanec ušetří náklady na přivolání servisní firmy.

Mimořádné odměny navrhuje vždy vedoucí pracovník daného úseku a schvaluje je plant manažer. Částka, která je měsíčně na tyto odměny vyhrazena, může být libovolně rozdělena mezi zaměstnance daného oddělení nebo vyplácena pouze jednomu zaměstnanci. Odměny rozvržené nad rámec stanoveného měsíčního limitu pak schvaluje operační ředitel.

¹⁸⁵ Vzor 12 – Pravidla pro poskytování odměn při pracovních a životních výročích a při odchodu do důchodu

Nepsaným pravidlem při rozhodování o udělení mimořádných odměn je, že by neměli být udělovány každý měsíc stejným zaměstnancům, aby nebyly považovány za pravidelnou součást mzdy.

Udělení mimořádných odměn je s každým pracovníkem konzultováno individuálně před jejich samotnou výplatou.

Pokud není měsíční objem finančních prostředků vyhrazený pro udělování mimořádných odměn zaměstnancům vyčerpán, nepřevádí se do dalšího měsíce a nemohou být tedy dodatečně využity.

3.4.1.5. Odměna za dobrý nápad

Zdrojem pravidel pro udělování této odměny je vnitropodniková směrnice pod názvem Systém generace a realizace nápadů zaměstnanců. Jejím účelem je zabezpečení neustálého zlepšování, které spočívá v hledání podnětů pro zvyšování produktivity práce, zvyšování bezpečnosti a také zlepšování pracovního prostředí.

Jedná s o odměnu, jež je udělována každý měsíc a její schvalování podléhá procesu schvalování nápadu, v rámci kterého jsou představeny jednotlivé nové návrhy, ty jsou následně předloženy skupině rozhodujících zaměstnanců, kteří buďto návrh schválí nebo zamítnou.

Dobrým nápadem může například být:

- odstranění plýtvání,
- snižování nákladů,
- zlepšení organizace práce,
- vylepšení komunikace ve firmě,
- vylepšení kvality.

Pracovníkům jsou za podání „Dobrého nápadu“ udělovány body a směrnici je stanovena minimální hranice součtu těchto bodů, od níž je zaměstnanci odměna přiznána. Možnost získání této odměny se vztahuje jen na některé zastávané pozice ve společnosti Kofola a jsou vyhlašovány měsíčně a ročně dle pracovní pozice zaměstnance.

V rámci této směrnice je stanoven ještě tzv. extra nápad, který přináší extra přínosy například ve zkrácení rutinních nebo technických prostojů aj. Také tato možnost získání odměny je omezena pouze na některé pracovní pozice, je omezen

počet nápadů, které mohou být předloženy a liší se také výše možné odměny, jež může být zaměstnanci přiznána.¹⁸⁶

3.4.1.6. Zákonné příplatky

Zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům zvýšit minimální zákonné sazby těchto příplatků, čehož však společnost Kofola nevyužívá a přiznává svým zaměstnancům mzdové zvýhodnění pouze ve výši stanovené zákonnou úpravou. To znamená, že za práci přesčas přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, za práci ve svátek 100 % průměrného výdělku pokud zaměstnanec nečerpá náhradní volno, za práci v noci, v sobotu a neděli 10 % průměrného výdělku.

3.4.1.7. Odměna za pracovní pohotovost

Také v tomto případě nepřiznává společnost Kofola svým zaměstnancům vyšší odměnu, než kterou stanovuje právní úprava jako minimální možnou a to 10 % průměrného výdělku zaměstnance.

Tato odměna se vztahuje pouze na techniky, kteří musejí být připraveni k výkonu své práce v případě poruchy výrobní linky.

3.4.1.8. Příspěvky na závodní stravování

Akciová společnost Kofola poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování a zaměstnancům se stálým pracovištěm je stravování zajištěno.

3.4.2. Nepeněžní způsoby odměňování zaměstnanců

Kofola a.s. poskytuje svým zaměstnancům také řadu forem nepeněžního odměňování, jak hmotné tak nehmotné povahy. Můžeme mezi ně zařadit například:

- různé zaměstnanecké výhody,
- či řadu benefitů.

¹⁸⁶ Vzor 13 – Systém generace a realizace nápadů zaměstnanců

3.4.2.1. Možnost užívání pracovních prostředků k soukromým účelům

Při plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele užívají zaměstnanci mobilní telefon, notebook, osobní automobil aj., u nichž hradí zaměstnavatel náklady na jejich pořízení či případné opravy. S ohledem na skutečnost, že mají zaměstnanci možnost využívat tyto pracovní prostředky také k soukromým účelům, je s přihlédnutím k optimalizaci nákladů zaměstnavatele vynaložených na tyto prostředky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena dohoda s limity čerpání plnění spojených s výkonem práce. Pokud budou stanovené limity čerpání zaměstnancem překročeny a tyto nebudou přímým nadřízeným zdůvodněny jako opodstatněné, je zaměstnanec povinen tento rozdíl zaměstnavateli uhradit.

3.4.2.2. Zaměstnanecké výhody

Mezi zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnancům řadí společnost Kofola možnost přidělení povolení k cestě domů nadřízeným zaměstnancem, což pro něj znamená, že měsíční limit služebních kilometrů je navýšen o výši kilometrů nutných k přesunu z místa bydliště do zaměstnání a zpět.

3.4.2.3. Benefity poskytované společností Kofola

Společnost zajišťuje svým zaměstnancům bezplatný pitný režim v průběhu pracovní doby, poskytuje příspěvek na letní dětskou rekreaci, podnikové půjčky či firemní vzdělávání.

Zaměstnanci mají rovněž možnost zakoupení si vzorků nápojů za zvýhodněné ceny. Na prodejním místě a také na nástěnkách závodu je vždy k dispozici aktuální sazebník a tento prodej je zajišťován dvakrát měsíčně.

Do této skupiny můžeme zařadit také poskytované odměny společností Kofola při životním nebo pracovním jubileu zaměstnance, odchodu do důchodu, atd..

3.4.2.4. Prostředky poskytované ze sociálních fondů

Ze sociálního fondu jsou čerpány prostředky na vánoční večírky, vánoční dárky pro zaměstnance, mikulášské a dětské dny.

3.4.2.5. Prodloužení dovolené oproti zákonné výměře

Společnost Kofola poskytuje svým zaměstnancům oproti zákonné úpravě pět dní dovolené navíc, tudíž celkem 25 dnů.

3.4.2.6. Prestiž zaměstnance v zaměstnání

V rámci nepeněžních forem odměňování zaměstnanců můžeme v Kofole a.s. také zařadit například prestiž zaměstnance v zaměstnání, kterou získává především díky dobrému jménu společnosti, které je stále upevňováno ziskem řady ocenění, jako jsou například titul Podnikatel roku 2011, umístění mezi deseti nejlepšími firmami v Evropě v soutěži The European Business Awards a v letošním roce se poprvé umístili na třetím místě v rámci ocenění 100 obdivovaných firem ČR pro rok 2015.

3.4. Mzdové sankce

Důsledkem vadné práce zaměstnance může docházet ke krácení jeho mzdy. Z tohoto důvodu je zaměstnavateli stanovena povinnost mít rozhodné důvody pro snížení mzdy stanoveny ve vnitřním předpise, kterým jsou v akciové společnosti Kofola také Pravidla odměňování zaměstnanců.

Pokud zaměstnanec neplní své pracovní povinnosti, jsou mu následně kráceny nebo odejmuty prémie dle kritérií stanovených tabulkami KPI.

3.5. Srážky ze mzdy

V případě, že nemá zaměstnavatel se zaměstnancem písemně uzavřenu dohodu o srážkách ze mzdy, může zaměstnavatel provádět pouze srážky stanovené zákoníkem práce. Z tohoto důvodu je problematika srážek upravena již v pracovní smlouvě, jejímž podpisem zaměstnanec souhlasí:

- se srážkou ze mzdy za odebranou stravu a poskytnuté stravenky z části hrazené zaměstnancem,

- se srážkou ze mzdy za ujeté soukromé kilometry služebním vozidlem a za kilometry ujeté služebním vozidlem nad limit stanovený zaměstnavatelem,
- se srážkou ze mzdy za soukromé telefonní hovory prostřednictvím služebního telefonu,
- se srážkou ze mzdy za náklady za ubytování v rozsahu přesahujícím limit stanovený zaměstnavatelem,
- se srážkou ze mzdy za ztrátu, zničení či poškození čipové karty sloužící k evidenci docházky,
- se srážkou ze mzdy za poskytnuté osobní ochranné pracovní prostředky v případě jejich ztráty nebo skončení pracovního poměru.¹⁸⁷

Dohoda o srážkách ze mzdy

V případě, že zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu, je s ním následně sepsána dohoda o srážkách ze mzdy v souladu s ustanovením § 2045 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

Tato dohoda je rozdělena na:

- **úvod**, který také obsahuje informace o zaměstnavateli a zaměstnanci,
- **Článek I.** obsahuje informace o tom, že podpisem této dohody potvrzují její účastníci vznik škody a stvrzují její výši. Zaměstnanec touto dohodou prohlašuje, že uznává svůj závazek vůči zaměstnavateli a zavazuje se jej uhradit v souladu s touto dohodou.
- **Článek II.** uvádí dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, že splnění dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli bude zajištěno srážkami za mzdy zaměstnance ve smyslu ustanovení § 2045 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.
- **Článek III.** stanovuje, že je tato dohoda vyhotovena ve dvou stejnopisech a účastníci této dohody výslovně prohlašují, že s jejím obsahem souhlasí.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Vzor 1 – Pracovní smlouva

¹⁸⁸ Vzor 14 – Dohoda o srážkách ze mzdy

4. ZHODNOCENÍ PROBLEMATIKY MEZD V AKCIOVÉ SPOLEČNOSTI KOFOLA

Proces odměňování zaměstnanců, sestavování Mzdových výměrů, Smluv o mzdě či prémiování je v akciové společnosti Kofola v souladu se zákonnou úpravou této oblasti.

4.1. Systém odměňování společnosti Kofola

Dle mého názoru je systém odměňování v této společnosti velmi propracovaný a dává všem zaměstnancům stejné možnosti a podmínky dosáhnout stanovených premií, jejichž prostřednictvím může společnost významným způsobem ovlivňovat pracovní chování svých zaměstnanců a motivovat je tak k zvýšení pracovního nasazení, protože jejich výše se přímo odvíjí od splnění zadaných úkolů.

4.2. Mzdové výměry

Společnost Kofola určuje mzdu svých zaměstnanců Mzdovým výměrem, který vychází z podmínek stanovených v Pravidlech pro odměňování zaměstnanců a Pracovní smlouvy zaměstnance. Tento způsob může být nevýhodný pro zaměstnance, ale vhodný pro zaměstnavatele, protože při jeho změně není nutný souhlas druhé strany a může ho tak měnit kdykoli podle svého rozhodnutí.

Jak již bylo výše zmíněno, obsahuje Mzdový výměr této společnosti informace o výši premií a jejich jednotlivých složkách, což může pro zaměstnavatele představovat jistý problém při změnách právě výše těchto složek. Vzhledem k tomu, že Mzdový výměr vychází z Pravidel odměňování zaměstnanců, jejichž součástí jsou hodnotící tabulky KPI, které jsou každý rok revidovány a měněny, je tak zaměstnavatel nucen každý rok měnit také všechny Mzdové výměry svých zaměstnanců a vystavovat nové, aby splnili podmínku stanovenou zákoníkem práce, že způsob změny sjednaných mzdových podmínek musí odpovídat způsobu, jakým k určení mzdy došlo. S přihlédnutím k množství Mzdových výměrů této společnosti se nejedná o zanedbatelný problém.

Dle mého názoru by bylo pro akciovou společnost Kofola výhodnější, aby ve svých Mzdových výměrech určovala zaměstnancům pouze celkovou výši jejich prémie bez nutnosti vymezení jednotlivých složek, v důsledku čeho by pak nebylo nutné v tak častých intervalech podepisovat se zaměstnanci nové Mzdové výměry, protože celková výše prémie zůstává většinou neměnná a každý rok dochází pouze k procentuálním změnám v jejich složení.

4.2.1. Možná rizika

Způsob vytváření Mzdových výměrů a Smluv o mzdě prostřednictvím předem vytvořených vzorů, jež jsou vždy nejdříve zkontrolovány, zda neodporují české legislativě, je velice vhodný a spolehlivý. Přesto však nelze vyloučit vznik možných chyb při jejich vyplňování na personálním úseku.

Takto doplňované údaje jsou u každé skupiny zaměstnanců jiné a především informace o složkách prémie jsou často měněny. Proto je velmi důležité, aby osoby zodpovědné za schvalování změn tabulek KPI, vždy řádně a včas informovali své podřízené o těchto změnách a především pak personální oddělení, aby nenastal problém vystavení Mzdového výměru zaměstnanci s neplatnými informacemi o podmínkách jeho odměňování. Také vzniku této možné situace by bylo zamezeno, určením pouze výše celkové prémie Mzdovým výměrem.

5. ZÁVĚR

Má diplomová práce pojednávala o odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře, kterým je za jimi vykonanou práci poskytována zaměstnavatelem mzda.

První část se věnovala právní úpravě oblasti odměňování. Byly vymezeny pojmy závislé práce a mzdy, zásady, které se uplatňují v oblasti odměňování, funkce mzdy a v neposlední řadě také možné formy odměňování závislé práce, minimální a zaručená mzda, zákonné příplatky a doplátky. Dále byla zaměřena na vysvětlení pojmů splatnosti a výplaty mzdy, určení a sjednání mzdy a také způsob zjišťování průměrného výdělku.

Praktická část mé diplomové práce byla zaměřena na akciovou společnost Kofola se sídlem v Krnově, v níž došlo ke zhodnocení způsobu odměňování jejich zaměstnanců.

Cílem mé diplomové práce bylo porovnáním zákonné úpravy oblasti odměňování zaměstnanců a podnikové praxe zjistit, zda je jimi vytvořený mzdový systém v souladu s touto úpravou. Aplikací právní úpravy této oblasti na společnost Kofola a.s. jsem dospěla ke zjištění, že jejich způsob odměňování zaměstnanců je v souladu se zákonem.

Byly potvrzeny mé domněnky a společnost skutečně k ohodnocení práce zaměstnanců využívá mzdu časovou a také to, že mimo základní úroveň zaručené mzdy vyplácí svým zaměstnancům prémie a odměny, aby zvyšovala jejich motivaci.

Při odměňování jsou společnosti omezovány právními předpisy české legislativy, které jsou často novelizovány, a proto je vždy nutné zajistit jejich správnou a bezchybnou aplikaci na podnikovou praxi například tím, že bude zaměstnavatel zajišťovat proškolení zaměstnanců personálního útvaru.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

DANĚK, Antonín et al. *Průvodce důchodovou reformou, nemocenským a sociálním pojištěním, zdravotní reformou, změnami zákona o DPH, výpočtem mezd, cestovními náhradami, úpravami zákoníku práce, sociálními dávkami v roce 2012*. Praha: BMSS-START, s. r. o., 2012. 159 s. ISBN 978-80-86140-74-2.

GAVLAS, Milan a jiné. *Pracovní právo*. Brno: Helbich, a. s., 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

HŮRKA, Petr et al. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2012. 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

Internetové zdroje

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Nariadení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ze dne 6. prosince 2006* [online]. MPSV [17.2.2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. MPSV [20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů [online]. MPSV [22.2.2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z118_2000

O FIRMĚ KOFOLA 2015 [online]. [19.2.2014]. Dostupné z: <http://firma.kofola.cz/obsah/profil-spolecnosti>

O FIRMĚ KOFOLA 2015 [online]. [19.2.2014]. Dostupné z: <http://firma.kofola.cz/obsah/struktura-firmy>

ÚMLUVA MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE Č. 95 O OCHRANĚ MZDY, 1949 [online]. [20.2.2015]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_671.pdf

Právní normy

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2014*. 10. vyd. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2014. ISBN 978-80-7263-848-2.

Ostatní zdroje

Vzor 1 – Pracovní smlouva

Vzor 2 – Informace pro zaměstnance

Vzor 3 – Prohlášení

Vzor 4 – Mzdový výměr

Vzor 5 – Smlouva o mzdě

Vzor 6 – Mzdový výměr vedoucí skladu

Vzor 7 – Mzdový výměr vedoucí směny

Vzor 8 – Mzdový výměr skladník MTZ

Vzor 9 – Mzdový výměr skladník MIX

Vzor 10 – Mzdový výměr řidič

Vzor 11 – Mzdový výměr administrativa

Vzor 12 – Pravidla pro poskytování odměn při pracovních a životních výročích a při odchodu do důchodu

Vzor 13 – Systém generace a realizace nápadů zaměstnanců

Vzor 14 – Dohoda o srážkách ze mzdy

SEZNAM ZKRATEK

| | |
|------------|--|
| ZPr | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |
| ČNB | Česká národní banka |
| HR | Human Resources |

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на ве́доміі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 4. 2015



Adriana Novotná

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Pracovní smlouva

Příloha č. 2 – Informace pro zaměstnance

Příloha č. 3 – Prohlášení

Příloha č. 4 – Smlouva o mzdě

Příloha č. 5 – Mzdový výměr vedoucí skladu

Příloha č. 6 – Mzdový výměr vedoucí směny

Příloha č. 7 – Mzdový výměr skladník MTZ

Příloha č. 8 – Mzdový výměr skladník MIX

Příloha č. 9 – Mzdový výměr řidič

Příloha č. 10 – Mzdový výměr administrativa

Příloha č. 11 – Dohoda o srážkách ze mzdy